



აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი

საჯარო მმართველობის სამაგისტრო პროგრამა

მარიამ კურტანიძის

სამაგისტრო ნაშრომი თემაზე :

გენდერული ლიდერობა საჯარო მმართველობაში: თანამედროვე ტენდენციები და საქართველოს პერსპექტივა

ხელმძღვანელი: პროფესორი ეკატერინე ნაცვლიშვილი
თბილისი 2019

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

იურიდიული ფაკულტეტი

ვადასტურებ, რომ გავეცანი კურსანძვე მარიამის მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: „გენდერული ლიდერობა საჯარო მმართველობაში: თანამედროვე ტენდენციები და საქართველოს პერსპექტივა“ და ვაძლევთ რეკომენდაციას აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დასკვნითი გამოცდის/სამაგისტრო ნაშრომის დაცვის სპეციალური კომისიაში მის განხილვას საჯარო მმართველობის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი:



ეკატერინე ნაცვლიშვილი

თანახელმძღვანელი:

თარიღი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

2019 წელი

ავტორი: მარიამ კურტანიძე

დასახელება: გენდერული ლიდერობა საჯარო მმართველობაში :თანამედროვე ტენდენციები და საქართველოს პერსპექტივა

ფაკულტეტი : იურიდიული

ხარისხი: საჯარო მმართველობის მაგისტრი

სხდომა ჩატარდა:

ინდივიდუალური პროგნოზების ან ინსტიტუტების მიერ ზემომოყვანილი დასახელების ნაშრომის გაცნობის მიზნით მოთხოვნის შემთხვევაში მისი არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების უფლება მინიჭებული აქვს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტს.

მარიამ კურტანიძე

ავტორის ხელმოწერა

ავტორი ინარჩუნებს დანარჩენ საგამომცემლო უფლებებს და არც მთლიანი ნაშრომის და არც მისი ცალკეული კომპონენტების გადაბეჭდვა ან სხვა რაიმე მეთოდით რეპროდუქცია დაუშვებელია ავტორის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ავტორი ირწმუნება, რომ ნაშრომში გამოყენებული საავტორო უფლებებით დაცული მასალებზე მიღებულია შესაბამისი ნებართვა (გარდა ის მცირე ზომის ციტატებისა, რომლებიც მოითხოვენ მხოლოდ სპეციფიურ მიმართებას

ლიტერატურის ციტირებაში, როგორც ეს მიღებულია აკადემიური ნაშრომების შესრულებისას) და ყველა მათგანზე იღებს პასუხისმგებლობას.

შინაარსი

რეზიუმე.....

Abstract.....

შესავალი.....

თავი.1 გენდერული ლიდერობის პრობლემა წინამძღვრები და განვითარების მიმართულებები.....

1.1 გენდერული ლიდერობის ანალიზი და ცნების განმარტება

1.2 გენდერული ლიდერობის ანალიზი და ლიდერობის სტილები.....

1.3 “მინის ჭერი” და საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპები წამყვან პოზიციებზე გენდერული ნიშნით შერჩეულ კანდიდატებთან დაკავშირებით.....

თავი.2 გენდერული ლიდერობის კვლევა

2.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები.....

2.2 კვლევის მეთოდი.....

2.3 შერჩევა და კვლევის სამიზნე ჯგუფები.

2.5 მონაცემთა ანალიზი.....

თავი 3. გენდერული ლიდერობა ქართულ საჯარო სექტორში

3.1 ისტორიული ექსკურსი.....

3.2 ქართული სახელმწიფოებრივი პოლიტიკა და კანონმდებლობა გენდერულ და ქალთა პრობლემების სფეროში.....

3.2.1 შრომის კოდექსი

3.2.2 კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.....

3.2.3 კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ.....

3.2.4 საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საბჭო.....

3.3 დღევანდელი მდგომარეობა საჯარო სექტორში გენდერული ლიდერობის

თვალსაზრისით.....

3.4 ქართულ საჯარო მმართველობის სფეროში დასაქმებულ ქალბატონთა რეიტინგები და მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების ეფექტიანობა.....

დასკვნა

რეკომენდაციები.....

ბიბლიოგრაფია.....

რეზიუმე

წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომი ეხება ოცდამეერთე საუკუნის ერთ-ერთ უმწვავეს პრობლემას - გენდერულ ლიდერობას, კერძოდ კი, საჯარო მმართველობის სფეროში გენდერულ ლიდერობასთან დაკავშირებული საკითხების კვლევას, რომელიც არა მხოლოდ ადგილობრივ, არამედ გლობალურ პრობლემას წარმოადგენს. აღნიშნული საკითხით დაინტერესება 1970 -იანი წლებიდან იწყება, რაც ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალების რაოდენობის ზრდით იყო განპირობებული. წლების განმავლობაში ხდებოდა გენდერის კვლევა თუმცა, განსაკუთრებული ყურადღება ყოველთვის ექცეოდა გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებებს, რაც შეეხება გენდერული ლიდერობა სპეციალური კვლევის საგნად აქამდე არ ქცეულა.

წინამდებარე ნაშრომის ფარგლებში ჩვენი კვლევის მიზნად და ამოცანებად დავისახეთ საქართველოს მაგალითზე შეგვესწავლა საჯარო სექტორში არსებული მდგომარეობა გენდერული ლიდერობის თვალსაზრისით, დაგვედგინა, თუ რამდენად დაბალანსებულია ამ კუთხით ვითარება; გვეკვლია გენდერულ ლიდერობასთან დაკავშირებით საზოგადოების დამოკიდებულება და

გავრცელებული სტერეოტიპები და განგევხილა, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია და რა შედეგის მომტანი შეიძლება იყოს გენდერული მრავალფეროვნება საჯარო სექტორის განვითარებისათვის, რა გამოწვევების წინაშე დგას საქართველო და რა პერსპექტივები აქვს გენდერული ლიდერობის კუთხით.

დასახული ამოცანების გადაწყვეტისა და ცალკეული თავების დასამუშავებლად შეირჩა კვლევის შემდეგი მეთოდები: პრობლემის თეორიულ ჭრილში კვლევისათვის გამოვიყენეთ შედარებითი, დესკრიფციული, ისტორიულ-გენეტიკური და ანალიტიკურ კვლევის მეთოდები. გარდა აღნიშნულისა, პრაქტიკული კვლევის ნაწილში, ვიხელმძღვანელებთ, აგრეთვე, კითხვარზე დაფუძნებული გამოკითხვის (ონ-ლაინ გამოკითხვის) და ექსპერტული შეფასების მეთოდებით.

ნაშრომი სტრუქტურულად წარმოდგენილია 3 თავით, თან ერთვის შესავალი, დასკვნა და ბიბლიოგრაფია, აგრეთვე მოკლე რეზიუმე.

Abstract

The present Master's Degree deals with one of the serious problems of the twenty-first century - Gender Leadership, in particular the research on gender leadership in public sphere, which is not only a local but a global problem. Interest in this issue starts from the 1970s, which led to the rise of women's leadership positions. Gender Study Over the Years However, special emphasis has always been on gender equality and women's rights, as regards gender leadership has not become a subject of special research.

In the scope of this study we set up the task of our research to study the example of the public sector in terms of gender leadership, to determine how the situation is balanced in this regard; We have heard public attitudes and spread stereotypes about Gender Leadership and how important it is and what can be the result of gender diversity for development of public sector, what challenges Georgia faces and what perspectives do we have in terms of gender leadership.

For the purpose of solving the tasks and the individual chapters were selected the following methods of research: In the theoretical point of the Probe leamentation, we used methods of comparative, descriptive, historical-genetic and analytical research. Besides, in this part of the Practical Study, we have also conducted the questionnaire based inquiry (on-line survey) and expert evaluation methods.

The work is structured in three chapters, with an introduction, conclusion and bibliography, as well as a brief summary.

შესავალი

კვლევის საგანი. სამაგისტრო ნაშრომის კვლევის საგანს წარმოადგენს ლიდერობის თეორიის ერთ-ერთი მნიშვნელოვან საკითხს -გენდერულ ლიდერობას, კერძოდ გენდერული ლიდერობის თანამედროვე ტენდენციებისა და საქართველოს პერსპექტივის შეფასებას საჯარო მმართველობაში. განვიხილავთ გენდერული მრავალფეროვნების მნიშვნელობას და მის ზეგავლენას საჯარო მმართველობაზე , ვიმსჯელებთ საზოგადოებაში არსებულ სტერეოტიპებზე და შევაფასებთ მის დამოკიდებულებას გენდერულ ლიდერობასთან დაკავშირებით. მიმოვიხილავთ ქართულ საჯარო სექტორში არსებულ მდგომარეობას, ასევე განვიხილავთ გენდერული ლიდერობის დასაბალანსებლად არსებულ საერთაშორისო ინსტრუმენტებს , სახელმწიფოს მიერ გატარებულ პოლიტიკას და კანონმდებლობას გენდერულ და ქალთა პრობლემების სფეროში.

ნაშრომის აქტუალობა. სამაგისტრო ნაშრომში საკვლევ პრობლემად გენდერული ლიდერობის არჩევა თემის აქტუალობამ განაპირობა ,რომელიც შეიძლება ითქვას , რომ „საუკუნის პოპლემად “ არის მიჩნეული. გენდერის პრობლემა მეტ-ნაკლები აქტუალობით ვლინდება სხვადასხვა ქვეყანაში მისი კულტურული ტრადიციების, სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური განვითარების დონიდან გამომდინარე.

რიგ ქვეყნებში ერთობ პრობლემატური საკითხია ქალის ელემენტარული უფლებების რეალიზება და მისი დაცვა სხვადასხვა სახის (ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური და სხვა) ძალადობისაგან. განვითარებული დემოკრატიის მქონე სახელმწიფოებში გენდერული კვლევების სფეროში მკვლევართა ყურადღებას იპყრობს უპირატესად გენდერული ლიდერობის გამოვლენისა და მისი ეფექტიანობის თავისებურებებთან დაკავშირებული საკითხები.

დღემდე გენდერული პრობლემების კვლევისას ყურადღების კონცენტრირება ხდებოდა უპირატესად გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების დაცვის საკითხზე. ლიდერობის გენდერული გამოვლენის თავისებურებათა შესწავლა სპეციალური კვლევის საგნად არ ქცეულა.

თანამედროვე მსოფლიოსათვის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრობლემას წარმოადგენს გენდერის კვლევა. მიუხედავად იმისა , რომ ქართველ ქალს ისტორიულად დიდი როლი ეკავა ქვეყნის განვითარებაში , რასაც არაერთი მაგალითი ამტკიცებს, გენდერული პრობლემები ჩვენს ქვეყანაში ძალიან აქტუალურია და ბევრჯერ მოექცა, როგორც ქართული , ასევე საერთაშორისო არასამთავრობო ორანიზაციების ყურადღების ქვეშ.

ჩვენი საზოგადოების შრომითი ცხოვრების სფეროში შექმნილი ვითარების ანალიზი და შეფასება წარმოაჩენს: გენდერული უთანასწორობა გვხვდება უპირატესად ლიდერობის გამოვლენის და ნაკლებად უფლებათა დაცვის სფეროში.

მიზნები. ამ ნაშრომის მიზანია შევაფასოთ საქართველოში საჯარო სექტორში არსებული მდგომარეობა გენდერული ლიდერობის თვალსაზრისით, დავადგინოთ რამდენად დაბალანსებულია იგი ამ კუთხით . ასევე გავარკვიოთ საზოგადოების დამოკიდებულება და გავრცელებული სტერეოტიპები გენდერულ ლიდერობასთან დაკავშირებით . გავიგოთ რამდენად მნიშვნელოვანია და რა შედეგის მომტანი შეიძლება იყოს გენდერული მრავალფეროვნება საჯარო სექტორის განვითარებისათვის , რა გამოწვევების წინაშე დგას საქართველო და რა პერსპექტივები აქვს გენდერული ლიდერობის კუთხით

გამოყენებული მეთოდები. მუშაობის პროცესში გამოყენებულია სხვა და სხვა მეცნიერული მეთოდები . კვლევა ძირითადად ეყრდნობა შედარებით , დესკრიფციულ, ისტორიულ-გენეტიკურ და ანალიტიკურ კვლევის მეთოდებს. შედარების მეთოდის საშუალებით გავეცნობით სხვა ქვეყნების პრაქტიკას საჯარო სექტორში არსებულ გენდერულ პოლიტიკას შევადარებთ საქართველოში საჯარო

სექტორის მდგომარეობას გენდერული ლიდერობის კუთხით. ისტორიულ გენეტიკური კვლევის მეთოდის გამოყენებით შევძლებთ განვიხილოთ წარსულში არსებულ მდგომარეობას და შევადაროთ დღევანდელ რეალობას . ანალიტიკური მეთოდის გამოყენებით გავაანალიზებთ გენდერული ლიდერობის ეფექტიანობის მახასიათებლებს, განვიხილავთ საჯარო მმართველობის სფეროში დასაქმებულ ქალბატონთა რეიტინგებსა და მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების ეფექტიანობას. ინტერვიუს მეთოდის გამოყენების საშუალებით დავადგენთ საზოგადოების დამოკიდებულებას ამ საკითხის მიმართ და გავრცელებულ სტერეოტიპებს. გარდა ამისა ჩატარებულია რაოდენობრივი და თვისობრივი კვლევა , რომლის საშუალებითაც საჯარო სექტორში არსებული მდგომარეობისა და საზოგადოების დამოკიდებულების შეფასების საშუალება მოგვცა .

თავი.1 გენდერული ლიდერობის პრობლემა : წანმძღვრები და განვითარების მიმართულებები.

ნაშრომის პირველ თავში განმარტებულია გენდერსა და სქესს შორის არსებული სხვაობა, რაზეც საზოგადოებას მცდარი წარმოდგენა აქვს. განხილულია ზოგადად გენდერული ლიდერობის ცნება და გენდერის მკვლევართა თეორიები აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით , აქვე გავცემთ ძალიან აქტუალურ კითხვას პასუხს : განსხვავდება თუ არა მამაკაცისა და ქალის მმართველობის სტილები და განსაზღვრავს თუარა სქესი ეფექტურ მმართველობას. გარდა ამისა რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია განვიხილავთ იმ ბარიერებს და დაბრკოლებებს რაც ხელს უშლის ქალებს კარიერულ წინსვლაში

1.1 გენდერული ლიდერობის ანალიზი და ცნების განმარტება.

ლიდერობა ადამიანების ცხოვრების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს იმ დროიდან მოყოლებული, როცა მათ ცხოველებისაგან თუ უცხოტომელებისგან თავდაცვის მიზნით ჩამოაყალიბეს გაერთიანებები. გუნდური მუშაობით ისინი აღწევდნენ იმ მიზნებს, რაც ინდივიდისთვის შეუძლებლობას წარმოადგენდა. სოციალური ცხოვრების განვითარებასთან ერთად, ხდებოდა ლიდერობის ფენომენის ევოლუციაც. საზოგადოების სოციალურ ფენებად დაყოფასთან და სახელმწიფოების შექმნასთან ერთად ყალიბდებოდა ლიდერობის იერარქიულად რთული ფორმები. ლიდერობა უძველესი დროიდან წარმოადგენს ფილოსოფოსების, თეორეტიკოსებისა და მკვლევარების ინტერესის საგანს. მისი განხილვა გვხვდება ისეთ უძველეს ნაშრომებში, როგორებიცაა: ჰომეროსის ილიადა, ძველი და ახალი აღთქმა, ყურანი და სხვა.¹

არსებული რეალობის სწორად შეფასებისათვის აუცილებელია თვალი გადავავლოთ წარსულ გამოცდილებას და იმ ცვლილებებს, რაც გასულ საუკუნეში მოხდა ლიდერობასთან დაკავშირებით.

გასული საუკუნის ლიდერობის კონცეფცია დაფუძნებული იყო ვარაუდზე, რომლის მიხედვითაც ადამიანები იბადებოდნენ უნივერსალური უნარებით და თვისებებით, რომლებიც შემდგომში მათ ლიდერებად აქცევდა. იმ დროინდელი მკვლევარების გაგებით ეს თვისებები იყო თანდაყოლილი, შეუცვლელი და უნივერსალური. რაც შეეხება ქალის, როგორც ლიდერის ცნება მეცხრამეტე საუკუნისათვის და მეოცე საუკუნის დასაწყისისათვის სრულიად უცხო იყო.²

ლიდერობის იმდენი განმარტება არსებობს, რამდენი ადამიანიცაა, თუმცა მიუხედავად განმარტებათა მრავალფეროვნებისა, მკვლევარებმა მოგვიანებით გამოყვეს ის კომპონენტები რაც მნიშვნელოვანია ლიდერობის სწორად აღსაქმელად, ეს კომპონენტებია: ლიდერობა, როგორც პროცესი, ლიდერობა, როგორც გავლენა, ლიდერობა ჩნდება ჯგუფში და მოიცავს საერთო მიზნებს.

¹“ Gender and Leadership”, Kathryn E. Eklund, Erin S. Barry and Neil E. Grunberg,3,2017.

² „Gender Differences in Leadership“,B.B.Moran, University of North Carolina at Chapel Hill, 1992,6.

ლიდერობის როგორც პროცესის განმარტება გულისხმობს იმას , რომ ის არც თვისებაა და არც მახასიათებელი, შესაბამისად ზემოთ წარმოდგენილი ჰიპოთეზა თითქოსდა ლიდერობა არის თანდაყოლილი უნარი , შეიძლება უარყოფილი იქნას. პროცესი გულისხმობს ლიდერსა და დაქვემდებარებულ პირებს შორის ინტერაქციის არსებობას, მათზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობას.

ლიდერობა გულისხმობს გავლენის მოხდენას , შესაბამისად ლიდერობა გავლენის გარეშე წარმოდგენილია.

ლიდერობა ჩნდება ჯგუფებში , ეს შეიძლება იყოს პატარა ან დიდი ჯგუფი რომელსაც ერთი მიზანი ამოძრავებს, ლიდერის ფუნქცია კი ჯგუფის წევრებზე ზეგავლენის მოხდენასა საერთო მიზნის მისაღწევად.

ლიდერობა აგრეთვე მოიცავს საერთო მიზნების მიღწევის აუცილებლობას, რაც ხაზს უსვავს ლიდერისა და მისი მიმდევრები გუნდურად მუშაობას საერთო მიზნების მისაღწევად.

ლიდერობა დიდი ხნის განმავლობაში აღიქმებოდა , როგორც ადამიანის თვისება , თანდაყოლილი ნიჭი , რომელიც ადამიანთა გარკვეულ კატეგორიას ჰქონდა გარკვეულს კი არა ,თუმცა ლიდერისა და ლიდერობის განმარტებამ და ლიდერობის როგორც პროცესის განხილვამ ცხადჰყო , რომ ნებისმიერ ადამიანს შეუძლია განივითაროს უნარები და გახდეს ლიდერი.³

გარდა ზემოთ წარმოდგენილისა, პოპულარულ პრესაში გამოქვეყნებული სტატიებისა და ინტერნეტის საძიებო სისტემის კვლევის შედეგი , ნათლად წარმოაჩენს ლიდერობის მიმართ გრძელვადიან ინტერესს, თუმცა აღსანიშნავია ის ფაქტი , რომ 1970-იან წლებამდე ლიდერობასთან დაკავშირებული ტრადიციული შეხედულებების გამო , გენდერის კვლევა ამ სფეროში სოციალური ფსიქოლოგების მიერ უგულებელყოფილი იყო. ამ პერიოდის შემდგომ , ფსიქოლოგებმა კურტ ლევინის მეთაურობით დაიწყეს ამ საკითხის შესწავლა და დასვეს მთავარი კითხვა თუ რა ფაქტორები განაპირობებდა გენდერულ დისბალანსს წამყვან თანამდებობებზე როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში,⁴

³ ლიდერობა თეორია და პრაქტიკა-პიტერ გ. ნორთჰაუსი. 22, 2010.

⁴ Women, Men, and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top, Crystal L. Hoyt, 4, 2010.

მაგრამ ამ პრობლემის შესწავლა სოციოლოგებმა აქტიურად გააგრძელეს ფემინისტური მოძრაობის მზარდი გავლენის ქვეშ.⁵

ადრეული ხანის ლიტერატურის უმეტესობაში, რომელიც არსებობდა ქალებსა და ლიდერობაზე ყურადღება გამახვილებული იყო ქალის მახასიათებლებსა და სამსახურისთვის საჭირო თვისებებზე. იმდროინდელი მკვლევარების აზრით, თუ ქალს სურდა წარმატების მიღწევა, მათ უნდა ემოქმედათ ისე, როგორც მოქმედებენ მამაკაცები. ასეთი სახის ლიტერატურა ქალებს მოუწოდებდა პიროვნული და არა თანამდებობრივი ცვლილებებისაკენ.⁶

ქალების რიცხვის ზრდამ წამყვან პოზიციებზე, ბიზნესსა თუ მმართველობაში გენდერული ლიდერობა სპეციალურ კვლევის საგნად აქცია. პოპულარული პრესა ხშირად მიიჩნევს, რომ ქალს კაცისაგან განსხვავებით აქვს უფრო ადმატებული ლიდერული უნარები, მაშინ როცა ემპირიული კვლევა, გენდერს შორის რაიმე მნიშვნელოვან განსხვავებას არ ადასტურებს.⁷

ბოლო დროს ჩატრებული კვლევების თანახმად, კაცებისა და ქალების ლიდერული მიდგომები განსხვავდება მათი ბიოლოგიური მახასიათებლების გამო, ამიტომ კაცისა და ქალის ლიდერული უნარების უკეთ გასაგებად აუცილებელია გავმიჯნოთ ერმანეთისაგან სქესი და გენდერი.

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მიხედვით სქესი არის ბიოლოგიური მახასიათებელი, რომელიც მოიცავს ანატომიურ, ფიზიოლოგიურ, გენეტიკურ და ჰორმონალურ ვარიაციებს, ხოლო გენდერი არის კომპლექსური ფენომენი, რომელიც ხასათდება მრავალმხრივი სტრუქტურით, ის მოიცავს ბიოლოგიური სქესის ფსიქოსოციალურ განშტოებებს როგორცაა: ქალისა და მამაკაცის ფსიქოლოგიური ნიშნები, შესაძლებლობები, მოღვაწეობის სფერო, პროფესია, ღირებულებები და სხვა. გენდერი განსაზღვრავს თუ რამდენად წარმატებულად

⁵ „Гендерные аспекты лидерства“, Б.Е.Викторовна,1,2017. იხ <http://sci-article.ru/stat.php?i=1499857159&fbclid=IwAR01lZtioDfw2LdldToJrXKd2pXt9N3UX_jkGKkXjbcyuW6wId4axajoEeo> [27.06.19].

⁶ „Gender Differences in Leadership“, B.B.Moran, University of North Carolina at Chapel Hill, 1992,8.

⁷ Gender Differences in Participatory Leadership: An Examination of Principals' Time Spent Working with Others, J Sebastian, J-Mi Moon 2, 2018.

ამყარებს ინდივიდი საზოგადოებასთან ურთიერთობას. ⁸

გენდერული თანასწორობა თანამედროვე განსაზღვრებით გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ადამიანური კაპიტალის თანაბარ გამოყენებას , სქესთა თანასწორობას კანონის წინაშე, თანაბარი უფლებებით და შესაძლებლობებით აღჭურვას, რომელიც რესურსების თანაბარ პირობებში გამოყენებას გულისხმობს. ⁹

ისტორიულად ძალიან ბევრ კულტურაში კაცებს ჰქონდათ უფრო მაღალი სოციალური სტატუსი რაც ნიშნავდა იმას , რომ მათ ჰქონდათ მეტი შესაძლებლობები , ძალა და გავლენა ვიდრე ქალებს , თუმცა ბოლო დროს მომხდარმა ცვლილებებმა , რაც გამოიხატება პიროვნების იდენტობის გარკვევაში და საზოგადოების მხრიდან გენდერული მრავალფეროვნების აღიარებაში გენდერი და ლიდერობა ეპოქის განხილვის საგნად აქცია. ¹⁰

სოციალურმა, კულტურულმა და პოლიტიკურმა განვითარებამ ცხადყო, რომ ქალები, ისევე როგორც კაცები შესაძლოა იყვნენ ეფექტური ლიდერები. ამის დასამტკიცებლად შეგვიძლია გამოვყოთ განსაკუთრებით ეფექტური ქალი ლიდერები , რომლებიც სხვადასხვა სფეროში მოღვაწეობდნენ , მაგალითად: ბრიტანეთის გაერთიანებული სამეფოს ყოფილი პრემიერ მინისტრი მარგარეტ ტეტჩერი, ინდოეთის ყოფილი პრემიერ მინისტრი ინდირა განდი, ამერიკის შერთებული შტატების წარმომადგენელთა პალატის სპიკერი ნენსი პელოსი და სხვა წამყვან თანამდებობებზე დანიშნული მდებარეობითი სქესის ლიდერები , რომელთა საქმიანობაც არ შეიძლება ეფექტურად არ მივიჩნიოთ.¹¹

კვლევის მიმართულებები ლიდერობის გენდერული ასპექტების სფეროში შეიძლება დაიყოს სამ ჯგუფად. პირველი მიმართულება , გენდერულ ფაქტორს მიიჩნევს მნიშვნელოვნად. მეორე მიმართულება უპირატესობას ანიჭებს ლიდერულ თვისებებს, ხოლო მესამე მიმართულებისათვის ორივე მხარე თანაბრად მნიშვნელოვან ფაქტორებს წარმოადგენს. განვიხილოთ სამივე

⁸ Effects of Gender on Leadership Name Hadeel Yaqoub Institution: California university of Pennsylvania.

⁹ <shorturl.at/ePS05> [25.06.19].

¹⁰ Gender and Leadership, Kathryn E. Eklund, Erin S. Barry and Neil E. Grunberg, ch 8, 130, 2017.

¹¹ ლიდერობა თეორია და პრაქტიკა-პიტერ გ. ნორთჰაუსი. 280, 2010.

კონცეფცია.

გენდერული ნაკადის კონცეფცია ბარბარა გუტეკმა გამოაქვეყნა, რომელიც გენდერულ ფაქტორს მნიშვნელოვნად მიიჩნევდა. მისი აზრით მიმდევრების მიერ ლიდერის აღქმა პირველ რიგში დამოკიდებულია თავად ლიდერზე და მის გენდერზე.

გენდერული შერჩევის თეორია (J. Bowman, S. Sutton), ეფუძნება მოსაზრებას, რომლის მიხედვითაც განსხვავებული სქესის წარმომადგენლებს განსხვავებული მოთხოვნები აკისრიათ. ქალებთან მიმართებაში ეს მოთხოვნები შდარებით უფრო მკაცრია, მგ მენეჯერის პოზიციის მოსაპოვებლად ქალს უნდა ჰქონდეს უფრო მაღალი კომპეტენცია მამაკაცთან შედარებით, შესაბამისად ასეთი დაყოფა გენდერული ნიშნით ხელს უშლის გენდერული ლიდერობის პრობლემის მოგვარებას.

მესამე კონცეფცია მნიშვნელოვან როლს ანიჭებს საზოგადოებაში არსებულ სტერეოტიპებს.¹²

საჯარო სექტორში ლიდერის ხელმძღვანელობის ფუნქციების განხორციელება დაკავშირებულია პროფესიული საქმიანობის თავისებურებებთან გარდა ამისა ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს ორგანიზაციის სტრუქტურას რაც ითვალისწინებს : ადმინისტრაციული მართვის სისტემას, ინსტრუქციებისა და უმაღლესი ხელმძღვანელობისგან ბრძანების შესრულებას, სპეციალური სამუშაო პირობები და მუშაობის შედეგების გაზრდილი პასუხისმგებლობა.

ბრიტანელი ფსიქოლოგი და სოციალური ფსიქოლოგიის პროფესორი მაიკლ ჰოგი, ლიდერობას განიხილავს, როგორც ჯგუფურ პროცესს, რომელიც სოციალურ იდენტობასთან ასოცირდება. ლიდერობის კვლევის ანალიზში ავტორი აღნიშნავს, რომ თანამედროვე მიდგომები აქცენტს აკეთებენ ინდივიდუალურ შემეცნებით პროცესებზე, რომელთა მიხედვითაც ლიდერებად მიიჩნევიან „ქარიზმატული“ ადამიანები. ამერიკული მიდგომის „ახალი ლიდერობის“ თეორიაში ის ამტკიცებდა, რომ ეფექტურ ლიდერები უნდა იყვნენ ინოვაციური, ცვლილებებზე ორიენტირებული, ორგანიზაციის ხედვასა და

¹² <<https://studfiles.net/preview/879080/page:53/>>[27.06.19]

ამოცანას გაუზიარებენ და მხარს დაუჭერენ თანაგუნდელებს.

ჰოვის აზრით გუნდის წევრები თავად ირჩევენ ქარიზმატულ პიროვნებას და ლიდერის თვისებებს ანიჭებენ მას და არა მისი პოზიციის პროტოტიპური ხასიათი. იგი ინარჩუნებს ლიდერის სტატუსს მიმდევრებს შორის.¹³

აღსანიშნავია, რომ ბევრი მკვლევარი დასკვნამდე მივიდა, რომ საჯარო სექტორის სხვადასხვა ორგანიზაციებს, განსხვავებული ტიპის ლიდერები სჭირდებათ მაგალითად, ძალოვან სტრუქტურებში უფრო ახალგაზრდა, უფრო აგრესიული და ენერგიული ლიდერები სჭირდებათ. რაც შეეხება არა ძალოვან სტრუქტურებს, იქ უპირტესობა მიენიჭება გაწონასწორებულ, მშვიდ და გონიერ ლიდერს. რესტრუქტურის პირობებში, როდესაც ხელისუფლების სისტემაში ცვლილებების საჭიროებაა, ის სასარგებლო იქნება ახალგაზრდა ლიდერი, რომელიც არ შეუშინდება ცვლილებებსა და სიახლეების დანერგვას.¹⁴

1.2 გენდერული ლიდერობის ანალიზი და ლიდერობის სტილები.

მსოფლიოს განვითარებასთან ერთად გენდერისა და ლიდერობის კვლევა სულ უფრო და უფრო მიიწევს სიღრმეებისკენ. გამომდინარე იქიდან, რომ დღესდღეობით წამყვან პოზიციებზე ქალების რიცხვი საგრძნობლად გაზრდილია გასულ საუკუნესთან შედარებით მეცნიერები და სოციალური ფსიქოლოგები დაინტერესდნენ ლიდერობის ხერხებსა და მათ ეფექტურობაზე. ამასთანავე ჩნდება ინტერესი ქალები უკეთესი ლიდერები არიან თუ მამაკაცები? განსხვავდება თუ არა მათი მართვის სტილი და რამდენად მოქმედებს ეს განსხვავებები ეფექტურობაზე.

გენდერი ძალიან დიდ გავლენას ახდენს ლიდერობის მრავალ ასპექტზე.

¹³ „Процессы социальной идентичности в организациях“, Базаров Т.Ю., Кузьмина М.Ю, 6, 2018

¹⁴ <https://otherreferats.allbest.ru/management/00817667_0.html> [27.06.19].

იყენებენ თუ არა ქალები და კაცები მმართველობის განსხვავებულ სტილს , ჯერ კიდევ მსჯელობის საგანს წარმოადგენს , თუმცა აღსანიშნავია ის ფაქტი , რომ ქალები ნაკლებ კომპეტენტურებად არიან მიჩნეულები ლიდერული პოზიციების დაკავებისათვის .

მეცნიერები ცდილობენ ახსნან შრომის ბაზარზე არსებული განსხვავებული ასპექტების არსებობა ქალებსა და მამაკაცებს შორის . ისინი გამოყოფენ სამ ძირითად თეორიას: ნეოკლასიკური თეორია , რომელიც შრომის მიწოდებასა და მოთხოვნებზეა ორიენტირებული, ინსტიტუციონალური თეორია , რომელიც ეყრდნობა შრომის ბაზრის სეგმენტაციას და ინსტიტუციების როლს და რადიკალური გენდერული თეორია , რომელიც შეიქმნა იმ ჰიპოთეზის საშუალებით , რომლის მიხედვითაც სამუშაო ბაზარზე მოთხოვნა არის მხოლოდ სამუშაო ძალის ერთ ნაწილზე , ხოლო მეორე ნაწილი ხელოვნურად გამორიცხული .¹⁵

პირველი თეორიის თანახმად, სამუშაო ადგილებზე გენდერული ნიშნით დაყოფა გამოწვეულია იმით, რომ მამაკაცები თავიანთ რესურსს და კაპიტალს გამოიყენებენ ისეთ სამუშაოებზე , სადაც მაღალია პასუხისმგებლობისა და პროდუქტიულობის დონე , ამიტომ ისინი მეტად არიან ორიენტირებულნი კარიერულ წინსვლაზე. ქალების შემთხვევაში კი პირიქით ხდება, ისინი საკუთარ კაპიტალს დებენ ისეთ სამუშაოებში , რომლებიც შესაბამისობაშია მათ ოჯახურ ცხოვრებასთან. შესაბამისად ქალები უმეტესად ფლობენ ისეთ თანამდებობებს , რომლებიც არ მოითხოვს დიდი რაოდენობით ადამიანურ ძალისხმევას და ძირითადად იკავებენ ნახევარგანაკვეთურ პოზიციებს .¹⁶

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე , იმის მიხედვით ასაქმებს ადამიანს თუ რა რესურსისა და კაპიტალის ჩადება შეუძლია ამ საქმეში , შესაბამისად დამსაქმებლები უფრო ხშირად კაცებზე აკეთებენ არჩევან და არა ქალებზე , რომლებსაც

¹⁵ ჯალაღანია ლ. ნადარეიშვილი თ. კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“, 2014.

¹⁶ D.Meulders, R. Plasman, A. Rigo, S. O’Dorchai „Topic report Horizontal and vertical segregation“, Université Libre de Bruxelles (ULB)September 2010, pg. 9, See: <https://genderinnovations.stanford.edu/images/TR1_Segregation.pdf> [23.06.19].

„არასტაბილურად“ მიიჩნევენ. გარდა ამისა იერარქიულად მაღალ თანამდებობებზე იკავებენ მამაკაცები, რომლებიც მაღალი პასუხისმგებლობითა და პროდუქტიულობით გამოირჩევიან.¹⁷

ინსტიტუციონალური თეორიის მიხედვით, დასაქმებულთა ნაწილი თანხმდება მათთვის ნაკლებად მისაღებ და დაბალანაზღაურებად სამუშაოს, რასაც განაპირობებს შრომის ბაზარზე მისთვის უკეთესი შესაძლებლობის არარსებობა. სეგმენტაციის თეორიის მიხედვით, შრომის ბაზარზე სოციო-ეკონომიკური სტატუსი დამოკიდებულია არა ინდივიდის შესაძლებლობებზე ან პროდუქტიულობაზე, არამედ ორგანიზაციის სტრუქტურასა და გარემოზე. ინსტიტუციონალური თეორია ასევე ყურადღებას ამახვილებს, იმაზე, რომ სეგრეგაცია გენდერული ნიშნით უმეტესწილად გენდერულ სტერეოტიპებს ეფუძნება.¹⁸

რადიკალური გენდერული თეორიის მთავარი ამოსავალი წერტილი ქალსა და მამაკაცს შორის „ხელოვნური“ დისკრიმინაციაა. სადაც ქალებს მიზანმიმართულად უქმნიან ხელოვნურ ბარიერებს სამუშაო ადგილებზე, მაშინ როდესაც მამაკაცს განვითარების ფართო შესაძლებლობები აქვთ.

ქალების მიერ შერჩეულ პროფესიებსა და დაკავებულ სამუშაო ადგილებს ძირითადად განსაზღვრავს საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპები და დისკრიმინაციული მიდგომა. სწორედ სოციალური ქცევები და კულტურული ცრურწმენები განსაზღვრავს შრომის ბაზრის მიდგომას ქალი დასაქმებულების მიმართ, რაც გამოიხატება ზოგიერთი დამსაქმებლის მიერ ქალის დაბალკვალიფიციურ, არასტაბილურ, არაეფექტურ მუშა ხელად აღქმას. შესაბამისად, პროფესიული სეგმენტაცია და გენდერული დისკრიმინაცია ხელს უწყობს ქალთა უმუშევრობას, დემოტივაციას და მათი ინტელექტუალური კაპიტალის გამოუყენებლობას, შესაბამისად ქალებს კარიერული წინსვლის ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ მამაკაცებთან მიმართებაში.¹⁹

¹⁷ აქვე, გვ11.

¹⁸ D.Meulders, R. Plasman, A. Rigo, S. O’Dorchai „Topic report Horizontal and vertical segregation“, Université Libre de Bruxelles (ULB)September 2010, pg. 12.

¹⁹ აქვე, გვ14.

ლიდერობის სტილი დამოკიდებულია ძალიან ბევრ ფაქტორზე , მათ შორის ერთ -ერთს გენდერი წარმოადგენს. საზოგადოება ლიდერს აღიარებს საკუთარი ტრადიციული შეხედულებებიდან გამომდინარე .²⁰

Eagly and Johnson-მა წარმოადგინეს მეტა-ანალიზის შედეგად მიღებული მართვის სტილები, რომლებიც გამოიკვეთა 1961-1987 წლებში . სამუშაოზე ორიენტირებული მართვის სტილი გულისხმობს , სათანადო საქმიანობისთვის შესასრულებელი აქტივობების ორგანიზებულობით დავალების შესრულებას. ინტერპერსონალური სტილი განისაზღვრება , როგორც ინტერპერსონალური ურთიერთობების შენარჩუნება სხვების მორალისა და კეთილდღეობის გათვალისწინებით. სამუშაოზე ორიენტირებული სტილის ქცევაა მიმდევრების წახალისება, სამუშაოს შესრულების მაღალი სტანდარტების დაცვა და ლიდერისა და მიმდევრების როლების დაზუსტება, ხოლო რაც შეეხება ინტერპერსონალურად ორიენტირებული სტილის ქცევას მოიცავს: ხელქვეითებისთვის დახმარების გაწევა და მათი კეთილდღეობისთვის სწრაფვა, პროცედურების ახსნა და მეგობრული დამოკიდებულების შენარჩუნებას. შესაძლოა მოვახდინოთ ამ სტილების დაყოფა, როგორც აგენტურ და კოლექტიურ მმართველობის სტილებად, რომელთაგანაც მამაკაცის მართვის სტილი ძირითადად ასოცირდება აგენტურ, ხოლო ქალის კოლექტიურ მმართველობის სტილთან. მმართველობის ორივე სტილი შესაძლოა იყოს ეფექტური , ეს დამოკიდებულია ხელქვეითებსა და სიტუაციაზე.²¹

გარდა ზემოთ წარმოდგენილი სტილისა გენდერულ ლიდერობაში მართვის სტილის სხვადასხვაობის მეტა-ანალიზისას, რომელიც ემყარებოდა ინდივიდუალურ ლიდერებზე დაკვირვებას, აღმოჩნდა , რომ ყველაზე დიდ განსხვავებას წარმოადგენდა ის, რომ ქალები მართვის პროცესში იყენებდნენ დემოკრატიულ სტილს ანუ , როგორც ამერიკელები ამბობენ „უკანა პლანიდან“ ლიდერობა , რაც გულისხმობს სხვების ჩართულობით გადაწყვეტილების მიღებას. სწორედ ამ სტილით ხელმძღვანელობს გერმანიის კანცლერი ანგელა მერკელი, რომელიც წლების განმავლობაში იყო გავლენიან ლიდერთა სიაში. ქალები

²⁰ „Gender Differences in Leadership“ A.Gorska. Kozminski University,2016, 3.

²¹ Kathryn E. Eklund, Erin S. Barry and Neil E. Grunberg, Gender and Leadership, ch 8,2017.

ინტუიციურად ამჩნევენ , რომელ ხელქვეითს სჭირდება მხარდაჭერა და შესაბამისად რეაგირებენ . ქალებისგან განსხვავებით მამაკაცები მართვისას იყენებენ ავტოკრატიულ სტილს, რაც გულისხმობს გადაწყვეტილებების ერთპიროვნულად მიღებას. Eagly და Johnson -ი ამ განსხვავების ორ შესაძლო განმარტებას გვთავაზობენ . პირველი , ქალები რომლებიც წარმატებული ლიდერები იყვნენ , გამოირჩეოდნენ ინტერპერსონალური უნარებით და მეორე, ქალები არ არიან აღიარებულნი როგორც ლიდერები კაცების მსგავსად , შესაბამისად მათ აქვთ შესაძლებლობა მოიპოვონ სხვების თანხმობა გადაწყვეტილების მიღებისას , გახდნენ უფრო თავდაჯერებულები და იყვნენ პროდუქტიულები

22

არსებობს ორი კლასიკური ცნებები, სიტუაციური და ქცევითი მიდგომები. ხელმძღვანელობის სიტუაციური მოდელი ყურადღებას ამახვილებს ორგანიზაციის პირის ფორმალურ პოზიციაზე და არა სართულზე. ლიდერმა უნდა შეძლოს სიტუაციის სწორად ინტერპრეტაცია. აუცილებელია სწორად განსაზღვროს ფაქტორები, რომლებიც ყველაზე მნიშვნელოვანია კონკრეტულ სიტუაციაში. ქცევითი მოდელი ყურადღებას ამახვილებს ლიდერის ქცევაზე, არა პირად თვისებებზე.

განსაკუთრებით საინტერესოა გენდერული კომუნიკაციის კონცეფცია, აღნიშნულ კონცეფციას საფუძვლად უდევს პრინციპი, რომლის მიხედვითაც ქალის მიერ ლიდერობის ფუნქციების შესრულების ეფექტურობა დამოკიდებულია მისი წარმოდგენის აღქმის ხარისხზე ,რაც უფრო ნეგატიურია აღქმა, მით უფრო დესტრუქციულია მისი საქმიანობა.²³

გარდა ლიდერობის სტილისა ასევე შეფასდა ქალ და მამაკაც ლიდერთა ეფექტურობა , შედეგად კი მიიღეს ის , რომ ზოგადად ისინი ერთნაირად ეფექტურები არიან, თუმცა კაცებიც და ქალებიც მეტად ეფექტურები და პროდუქტიულები არიან იმ შემთხვევაში თუ მათ წამყვან პოზიციაზე ადგილი უკავიათ თავიანთი სქესისთვის შესაფერის თანამდებობაზე, მაგ კაცები უფრო ეფექტურები არიან სამხედრო სფეროში, მაშინ როცა ქალები მეტად

²² Linda L. Carli, Alice H. Eagly, Leadership and Gender, ch10, 7, 2018.

²³ „Гендерные аспекты лидерства“, Б.Е.Викторовна,1,2017.

პროდუქტიულები არიან განათლების სფეროში. შეგვიძლია ვთქვათ , რომ ლიდერობის სტილსა და ეფექტურობაზე ჩატარებული კვლევები ქალებსა და მამაკაცებს შორის მცირე განსხვავებებზე მიუთითებს .²⁴

ეფექტურობის განმსაზღვრელად არ შეიძლება მივიჩნიოთ გენდერული იდენტობა , არამედ ეფექტურ ლიდერს განსაზღვრავს მენეჯერული და ქცევითი ფაქტორები.

1.3 “მინის ჭერი” და საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპები წამყვან პოზიციებზე გენდერული ნიშნით შერჩეულ კანდიდატებთან დაკავშირებით.

მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სამსახურებში ქალთა რიცხვი საგრძნობლად გაზრდილია წინა საუკუნესთან შედარებით , მაღალი თანამდებობები ქალებისთვის მაინც შეზღუდულია. წინააღმდეგობები , რომლებიც ქალებს არ აძლევს საშუალებას მიაღწიონ წარმატებას და დაწინაურდნენ ცნობილია , როგორც „მინის ჭერი“.

ტერმინი „მინის ჭერი“ 1984 წელს ამერიკაში wall street journal-ის ორმა ჟურნალისტმა დაამკვიდრა. „მინის ჭერი“ არის ცნობილი მეტაფორა , რომელიც აღნიშნავს იმ უხილავ , ხელოვნურ ბარიერებს , რომლებიც ქალებს ხელს უშლის წამყვანი პოზიციების დაკავებაში .თეორიულად არაფერი უშლის ხელს ქალებს წინსვლასა და მაღალი თანამდებობების დაკავებაში მამაკაცების მსგავსად, თუმცა არსებობს რეალური ბარიერები, რომელთა გადალახვაც ქალებისთვის საკმაოდ

²⁴ ლიდერობა თეორია და პრაქტიკა-პიტერ გ. ნორთჰაუსი, 282, 2010.

რთულია. ამის გამომწვევი მიზეზი კი გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციაა.²⁵

გამომდინარე იქიდან , რომ ტრადიციულად მამაკაცები იკავებენ ადმინისტრაციაში წამყვან პოზიციებს , ორგანიზაციებიც შესაბამისად ისეთი სტრუქტურით არიან მოწყობილები , რომლებიც უშუალოდ მამაკაცების ცხოვრების სტილს შეესაბამება. შედეგად ვიღებთ იმას, რომ ორანიზაციები ზედაპირულად წარმოგვიდგენენ ისეთ ნორმებს , რომლებიც გენდერულად ნეიტრალურია , თუმცა არსებითად უპირატესონას ანიჭებს მამაკაცებს მაგ: სამსახურებში ადმინისტრაციულ პოზიციებზე არის შემდეგი მოთხოვნები: მუშაობის შესაძლებლობა 24/7-ზე , ხშირი და გრძელვადიანი მივლინებებისთვის მზაობა, ზოგჯერ იმაზე დიდხანს მუშაობა ვიდრე ოფიციალურადაა დადგენილი , სხვა ამგვარი მოთხოვნები ქალებისთვის, რომლებსაც უამრავი საოჯახო საქმე და პასუხისმგებლობა აქვს გამომწვევას წარმოადგენს, შესაბამისად ასეთ პოზიციებზე უმეტეს შემთხვევებში გვევლინებიან მამაკაცები.²⁶

ნებისმიერი გენდერული უთანასწორობა არ ამტკიცებს „მინის ჭერის“ არსებობას . ამიტომ ჩვენ მიზანია გამოვყოთ გენდერული დისკრიმინაციის ის ნიშნები , რომლებიც შეგვიძლია მივიჩნიოთ „მინის ჭერად“.

მინის ჭერის ფედერალური კომისია გვთავაზობს შემდეგ განმარტებას: „მინის ჭერი “ არის ხელოვნურად შექმნილი უხილავი ბარიერები რომლებიც ქალებსა და უმცირესობებს არ აძლევს საშუალებას დაიკავონ წამყვანი პოზიციები მათი მიღწევებისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად. ²⁷

„მინის ჭერი“ ზოგადად ასახავს არა მხოლოდ იმ დაბრკოლებებს , რომლებიც ქალებს უფრო მეტად ექმნებათ კარიერული წინსვლისთვის ვიდრე მამაკაცებს, არამედ გამოხატავს იმ ბარიერებს , რომლებიც ექმნებათ ქალებს წამყვან პოზიციებზე ან იმათ ვინც ცდილობენ მაღალ იერარქიულ დონეზე დაიკავონ ადგილი.²⁸

²⁵ აქვე.

²⁶ Linda L. Carli, Alice H. Eagly, Leadership and Gender, ch10, 261., 2018

²⁷ “The Glass Ceiling Effect” D.A.Cotter, J.M.Hermesen, S.Ovadia, R.Vanneman.657, 2001.

²⁸ ჯალაღანია ლ. ნადარეიშვილი თ. კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“,2014.

„მინის ჭერი“ , როგორც ბარიერი შედგება სამი ძირითადი ფაქტორისაგან , ესენია : სოციალური ბარიერი, რომელიც მოიცავს გენდერულ სტერეოტიპებსა და პროფესიების საზოგადოების მიერ თვითნებურად დიფერენცირებას, შიდა ორგანიზაციული ბარიერი, რომელიც ეხება დანაკარგის შიშს, ეს დანაკარგი შეიძლება იყოს როგორც ფინანსური ასევე თანამდებობრივი ძალაუფლების დაკარგვის შიში და საწელმწიფოებრივი ბარიერი , რომელიც წარმოიქმნება კანონის აღსრულების ან მონიტორინგის ნაკლებობის , სტატისტიკური კვლევების არასრულყოფილად და არაპერმანენტულად ჩატარების გამო. სამივე ფაქტორი ქმნის ისეთ დაუძლეველ ბარიერს , რომელიც ხელს უშლის ქალებს დაიკავონ იერარქიულად მაღალი თანამდებობა.²⁹

მიუხედავად იმისა , რომ დღეს პროცენტულად უფრო მეტი ქალი ამთავრებს კოლეჯებსა და უმაღლეს სასწავლებლებს მსოფლიოში ,ისინი გამოიმუშავენ უფრო ნაკლებ ფულს და მუშაობენ უფრო დაბალ პოზიციებზე ვიდრე მამაკაცები , მაშინ როცა სხვაობას მხოლოდ გენდერი წარმოადგენს და არა კვალიფიკაცია.მინის ჭერის არსებობას გარკვეულწილად ხელს უწყობს საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპები.

გენდერული სტერეოტიპები არის ის წარმოდგენები, შეხედულებები და საზოგადოებაში გავრცელებული ცრურწმენები , რომლებიც თაობიდან თაობას გადაეცემა და ძალიან დიდ გავლენას ახდენს მომავალი თაობის შეხედულებებზე.

ამ სტერეოტიპების შექმნაში ძალიან დიდ როლს თამაშობს ოჯახი, საზოგადოება , კულტურა , რელიგია , ტრადიციები და ზოგადად ერის მსოფლმხედველობა.

ლიდერების დასახასიათებლად ხშირად იყენებენ შემდეგ ზედსართვა სახელებს „კონკურენტუნარიანი“ , „შეუპოვარი“ ან „დომინანტი“ , რაც ძირითადად ასოცირდება მამაკაცთან, თუმცა ეს ყველაფერ შესაძლოა იმ სტერეოტიპების შედეგი იყოს , რომელსაც ადამიანები ქმნიან და რომლებიც გარკვეულ ბარიერს უქმნიან ქალებს წარმატების მიღწევაში და რაც ყველაზე ცუდია, საზოგადოების აზროვნებაში იმდენად აქვს ფესვები გადგმული , რომ რთული ხდება მათი

²⁹ Good For Business: Making full use of the nation’s human Capital, A Fact-Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission Washington, D.C. March 1995, Pg. 26-30.

დამსხვრევა.

სტერეოტიპების მიხედვით მამრობითი სქესის მახასიათებლები (როგორებიცაა : თავდაჯერებულობა და სიმტკიცე) ხშირად მიჩნეულია , როგორც ეფექტური ლიდერობისთვის აუცილებელი კომპონენტები. ქალები მართვისას იყენებენ ე.წ „ქალურ“ კომუნიკაციურ სტილს ,რაც ნაკლებ კომპეტენტურად მიიჩნევა და ნაკლებად ხელსაყრელია წამყვანი პოზიციის დაკავებისთვის ბრძოლაში. შედეგად ქალების კომპეტენცია ლიდერობაში უფასურდება კომუნიკაციური სტილის გამო, რაც ფაქტობრივად გენდერზე შექმნილ სტერეოტიპს წარმოადგენს. ამის საპირისპიროდ, როდესაც ქალი იყენებს მამაკაცისთვის დამახასიათებელ სტილს , ისინი აღიქმებიან როგორც უტიფარ და ქედმაღალ ლიდერებად, ხოლო როდესაც მამაკაცი იყენებს მდედრობითი სქესისთვის დამახასიათებელ კომუნიკაციურ სტილს , ხალხი მათ მიიჩნევს სუსტ ან ნაკლებად თავდაჯერებულ ლიდერად.³⁰

ეს სტერეოტიპები, რომლებიც ძირითადად დაფუძნებულია ისტორიულ როლებზე , ძალიან დიდ გავლენას ახდენს ქალებზე , რომლებიც იღწვიან დაიკავონ მაღალი თანამდებობები და იყვნენ ეფექტური ლიდერები.

დღევანდელი მონაცემებით , ქალთა მონაწილეობა იერარქიულად ზედა პოზიციებზე შედარებით მაღალია , თუმცა ეს პროცესი ძალიან ნელა პროგრესირებს , მიუხედავად იმისა , რომ საჯარო თუ კერძო სექტორში ებრძვიან იმ ბარიერებს , რომლებიც ქალებს ხელს უშლის კარიერულ წინსვლაში, „მინის ჭერის“ ფენომენი და მისი უარყოფითი შედეგები დღემდე არ კარგავს აქტუალობას.³¹

უთანასწორობა ლიდერობაში არა მხოლოდ ადგილობრივი არამედ გლობალური პრობლემაა. ქალები მამაკაცებისგან განსხვავებით კონცენტრირებულნი არიან დაბალი ან საშუალო რგოლის პოზიციებზე . არსებობს რიგი მიზეზებისა , რის გამოც საჭიროა არსებული ბარიერებისა და „მინის ჭერის“

³⁰ „Gender and Leadership“K. E. Eklund, E. S. Barry and N. E. Grunberg, ch8,16,,2017.

³¹ ჯალაღანია ლ. ნადარეიშვილი თ. კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“ , 2014.

- საჯარო მოხელეთა შეფასება გენდერულ ლიდერობასთან დაკავშირებით.
- საჯარო მოხელეთა დაწინაურება და ისეთი გარემოებების იდენტიფიცირება, რომლებიც გავლენას ახდენენ მათ დაწინაურების პროცესზე.
- საზოგადოების დამოკიდებულება გენდერულ ლიდერობასთან დაკავშირებით.
- ეფექტური ლიდერობისთვის საჭირო კრიტერიუმების შეფასება საზოგადოების მიერ.

2.2

კვლევის

მეთოდი

სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში დასახული ამოცანების გადაწყვეტისა და ცალკეული თავების დასამუშავებლად ვიხელმძღვანელებთ როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისობრივი კვლევის მეთოდით, რომლის გამოყენებაც დაგვეხმარა კონკრეტული ინფორმაციის მოპოვება-დამუშავებაში. მოპოვებული ინფორმაციის ანალიზმა შესაძლებლობა მოგვცა გვესაუბრა საჯარო სექტორში არსებულ დღევანდელ მდგომარეობაზე გენდერული ლიდერობის თვალსაზრისით. კერძოდ, პრობლემის თეორიულ ჭრილში კვლევისათვის გამოვიყენეთ შედარებითი, დესკრიფციული, ისტორიულ-გენეტიკური და ანალიტიკურ კვლევის მეთოდები. გენდერული ლიდერობის განვითარების თეორიული საფუძვლების შესწავლის მიზნით ვიხელმძღვანელებთ თეორიული ანალიზის მეთოდით, შედარებითი ანალიზის საფუძველზე განვაზოგადებულელები გენდერული ლიდერობის გამოვლენის და განვითარების არსის, გენდერული ლიდერობის სტილის, აგრეთვე სხვა აქტუალურ საკითხებზე.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, პრაქტიკული კვლევის ნაწილში, ვიხელმძღვანელებთ, აგრეთვე, კითხვარზე დაფუძნებული გამოკითხვის (ონ-ლაინ გამოკითხვის) და ექსპერტული შეფასების მეთოდებით. გენდერული ლიდერობის გამოვლენა-განვითარების შესასწავლად გამოვიყენე სპეციალურად შემუშავებული კითხვარი, რომელიც დაგვეხმარა რესპონდენტებისგან მიგველო ინფორმაცია გენდერული ლიდერობის პრობლემისადმი დამოკიდებულების, არსებული გამოწვევებისა და

მათი გამოცდილების თაობაზე.

შემუშავებული კითხვარის საფუძველზე მიღებული მონაცემები დამუშავდა და საბოლოო დასკვნით დებულებად ჩამოყალიბდა მონაცემთა განზოგადების და ექსპერტული შეფასების მეთოდების გამოყენებით. (ამ საკითხთან მიმართებით ქვემოთ უფრო ვრცლად ვისაუბრებთ).

2.3 კვლევის სამიზნე ჯგუფები.

იმისათვის, რომ კვლევის შედეგად მიღებული შედეგები რელევანტური ყოფილიყო საკვლევი საკითხისა აუცილებელი გახდა სამიზნე ჯგუფის სწორად შერჩევა. ჩატარებული კვლევის ფარგლებში, გამოყენებულ იქნა მოზნობრივი შერჩევის მეთოდი პირველი ჯგუფი წარმოადგენს საჯარო სექტორში მომუშავე ადამიანებს, რომელთა გამოკითხვაც გვამლევს საჯარო სექტორში არსებული მდგომარეობის შეფასების საშუალებას, ხოლო მეორე შემთხვევაში გამოიკითხნენ საქართველოში მცხოვრები რიგითი მოქალაქეები, იმისათვის რომ დაგვედგინა საზოგადოების დამოკიდებულება გენდერულ ლიდერობასთან დაკავშირებით.

2.5 მონაცემთა ანალიზი

აღნიშნულ კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 50-მა ადამიანმა, მათგან 72% დასაქმებულია საჯარო სექტორში, გამოკითხულთა შორის ჭარბობდნენ მდედრობითი სქესის წარმომადგენლები (გამოკითხულთა 70%), რაც შეეხება გამოკითხულთა ასაკს 18-25 წლამდე პირები შეადგენენ 38%-ს, 25-45 წლამდე- 44%-ს, ხოლო 45-ის ზემოთ წარმოდგენილია გამოკითხულთა 18%-ი.

კვლევამ აჩვენა, რომ საჯარო სექტორში დასაქმებულთა უმეტესობა, თითქმის 80% არის საშუალო რგოლის წარმომადგენელი, რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ მუშაობას თითქმის უმეტესობას 95%-ს უწევს მუშაობა, თუმცა

არცერთ მათგან არ უნაზღაურდება , რაც ვფიქრობ ხელისშემშლელ ფაქტორს წარმოადგენს საჯარო სივრცეში მომუშავე ადამიანებისთვის , განსაკუთრებით კი ქალბატონებისათვის . კარიერულ წინსვლას რაც შეეხება , გამოკითხულთა ნახევარი რომელიც საჯარო სექტორშია დასაქმებული აღნიშნავს , რომ ქვედა პოზიციიდან შედარებით მაღალ საფეხურზე ავიდა თუმცა არა ხელმძღვანელ თანამდებობაზე. გამოკითხულთა შორის რამოდენიმემ დაასახელა გენდერული დისკრიმინაციის ფაქტები სამუშაო ადგილზე, მაგ ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე თანამდებობიდან განთავსუფლება.

მიუხედავად იმისა , რომ გამოკითხულთა უმეტესობა საჯარო სექტორში საშუალო რგოლს წარმოადგენს, მათგან 70 % ადასტურებს , რომ მათ სამსახურში წამყვანი პოზიციები უკავიათ ქალებს .

რაც შეეხება ბარიერებს , რომლებსაც გამოკითხულთა უმეტესობა ასახელებს არის რუტინული სამუშაო და ჩარჩოები , რომლებიც არ გაძლევს პიროვნებას განვითარების საშუალებას, ოჯახი, საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპები , საჯარო სამსახურში არსებული უსამართლობა , რაც გამოიხატება სხვისთვის უპირატესობის მინიჭებაში, მაშინ როდესაც ერთნაირი შესაძლებლობების მქონე პირები არიან წარმოდგენილნი , ზეგანაკვეთური სამუშაო, ნეპოტიზმი და პირადი შეხედულება საკუთარი პოტენციალის უკეთ გამოყენების შესაძლებლობასთან დაკავშირებით.

კვლევის მეორე მიზანს წარმოადგენდა საზოგადოების დამოკიდებულების გაგებას გენდერულ ლიდერობასთან დაკავშირებით, გამოკითხულთა 90 % მიიჩნევს, რომ სქესი არაა ეფექტური ლიდერის განმსაზღვრელის და ეფექტურ ლიდერობას განსაზღვრავს პიროვნული თვისებები , რაც შეეხება სამუშაოს გენდერულ ჭრილში განხილვას , გამოკითხულთა უმეტესობა მიიჩნევს რომ ქალებს შეუძლიათ წარმატებას მიაღწიონ შემდეგ სფეროებში: განათლება, გამომცემლობა და მედია და მესამე ადგილს იკავებს პოლიტიკა.

რაც შეეხება მმართველობის სტილებს , გამოკითხულთა უმრავლესობა ეფექტური ლიდერობის თვისებებად მიიჩნევს იმ მახასიათებლებს რაც ქალი ლიდერებისთვისაა დამახასიათებელი : თანაგუნდელობა აზრის გათვალისწინება

და არავითარ შემთხვევაში ერთპიროვნული გადაწყვეტილების მიღება, ინტერპერსონალური უნარების ქონა და სამუშაოს შესრულების მაღალი სტანდარტი .

ვფიქრობ აღნიშნულმა კვლევამ გარკვეულწილად დაგვანახა საჯარო სექტორში არსებული მდგომარეობა და საზოგადოების დამოკიდებულება ქალის როლთან დაკავშირებით . აუცილებლად უნდა აღინიშნოს ის პროგრესი რაც საზოგადოებამ ამ კუთხით განიცადა ბოლო წლების განმავლობაში. არსებული სტერეოტიპები , რომლებიც გარკვეულწილად ტრადიციებზე იყო დაფუძნებული თითქოსდა ქალის ფუნქცია-მოვალეობებს შვილების გაჩენა , გაზრდა და საშინაო საქმეების კეთება წარმოადგენს , ხოლო კაცის მთავარი ფუნქცია ოჯახის ეკონომიკურად უზრუნველყოფაა ნელ-ნელა იმსხვრევა და დღეს ბევრად უფრო მეტი ქალი დასაქმებული წინა წლებთან შედარებით .

თავი 3. გენდერული ლიდერობა ქართულ საჯარო სექტორში

მესამე თავი უშუალოდ ეხება ქართულ საჯარო სექტორში არსებულ რეალობას გენდერული ლიდერობის თვალსაზრისით. განხილულია სახელმწიფო პოლიტიკა და კანონმდებლობა გენდერულ და ქალთა პრობლემების სფეროში. წარმოდგენილია საჯარო სექტორში დასაქმებული წარმატებული ქალბატონები, რომლებმაც საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპებისა თუ გარკვეული ბარიერების მიუხედავად მაინც მოახერხეს წამყვანი პოზიციების დაკავება და მამაკაცთა მსგავსად მოირგეს ლიდერის როლი.

3.1

ისტორიული

ექსკურსი

იმ პერიოდიდან მოყოლებული როდესაც საქართველო სსრკ-ს ნაწილს შეადგენდა ქართველი ქალები თავიანთი განათლებითა და პროფესიონალიზმით

ლიდერობდნენ ყოფილ საბჭოთა კავშირში . 1989 წლის აღწერის შედეგად 204 -ს იმაღლესი განათლება ჰქონდა. ქალები წარმოდგენილები იყვნენ ხელმძღვანელ პოსტებზე სხვა და სხვა სფეროში. იმდროინდელი კვლევების თანახმად ქალები გამოირჩეოდნენ კეთილსინდისიერებით , საქმისადმი ერთგულებით , მაღალი პროფესიონალიზმითა და პროდუქტიულობით.

1990 წლის ეკონომიკური კრიზისის დაწყებამდე ქალების ძალიან მაღალი რიცხვი იყო წარმოდგენილი შრომით საქმიანობაში. მამაკაცურ სექტორშიც კი (მშენებლობა, ტრანსპორტი, მანქანათმშენებლობა და სხვა.) ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი 30-40%-ს შეადგენდა. მიუხედავად იმისა , რომ ქალებს ჰქონდათ შესაძლებლობა ემუშავათ , ისინი ძირითადად გამოყენებულნი იყვნენ საშუალო რგოლში, რაც შეეხება მათ მონაწილეობას მმართველობით და პოლიტიკურ სტრუქტურებში მკვეთრად იყო შეზღუდული. თითქმის ყველა უმაღლესი პოსტი მამაკაცებს ეკავათ .³³

გენდერულ ლიდერობის პრობლემა საერთაშორისო ხასიათისაა. ქართველ ქალთა დაცვის სფეროში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს საერთაშორისო საკანონმდებლო აქტები და ეროვნული კანონმდებლობა.

საქართველოში , გენდერული თანასწორობის საკითხი განსაკუთრებული ყურადღების ცენტრში ექცევა 1994 წლიდან , როდესაც მთავრობამ 22 სექტემბერს ხელი მოაწერა დოკუმენტს „კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (CEDAW). აღნიშნული კონვენციის მიზანს წარმოადგენს გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ქალთა თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფას საზოგადოებრივი ცხოვრების ნებისმიერ სფეროში. აღნიშნული კონვენციის 11-ე მუხლი წევრს სახელმწიფოებს ავალდებულებს მიიღონ ყველა საჭირო ზომა , რათა ქალებსა და მამაკაცებს სამუშაოზე დაქირავებისას ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობის უფლება მათ შორის დაქირავებისას შერჩევის ერთნაირი კრიტერიუმების გამოყენება, თანამდებობრივი დაწინაურების, სამუშაოს სახეობის თავისუფალი არჩევის, თანამდებობრივი დაწინაურების და დასაქმების გარანტიის, აგრეთვე სამუშაოს

³³ <shorturl.at/kNY14>,[23.06.19].

ყველა შეღავათის და პირობების გამოყენების, პროფესიული მომზადების და გადამზადების შესაძლებლობა.³⁴

1998 წელს საქართველომ კონფერენციაზე წარადგინა პირველი ანგარიში, რომელიც 21-ე კომიტეტმა პოზიტიური შეფასება მისცა და მიიღო კომიტეტისაგან რეკომენდაციები.³⁵

1995 წელს პეკინში ჩატარდა გაეროს მე-4 მსოფლიო კონფერენცია „მოძრაობა თანასწორობის, განვითარებისა და მშვიდობისათვის“. კონფერენციაზე 189 სახელმწიფოს მთავრობები, მათ შორის საქართველო, შეთანხმდნენ ხუთწლიან სამოქმედო გეგმაზე, რომლის მიზანს წარმოადგენდა ქალის როლის გაძლიერება, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში, განსაკუთრებით, გადაწყვეტილების მიღების დონეზე. პეკინის დეკლარაციის შემდგომ, ამის საპასუხოდ საქართველოში იქმნება გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმები.³⁶

2000 წლის 8 სექტემბერს, ნიუ-იორკში ჩატარდა გაეროს ათასწლეულის სამიტი, სადაც საქართველომ მსოფლიოს 189 ქვეყანასთან ერთად იკისრა ვალდებულება, რომ საქართველო 2015 წლისათვის მიაღწევდა გაეროს ათასწლეულის მიზნებს, რომელთა შორისაც ერთ-ერთი აუცილებლედ გენდერული თანასწორობაა. გენდერის კუთხით საქართველოსთვის უპირატესობას ორი ამოცანას წარმოადგენდა : გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა დასაქმების სფეროში და თანასწორობა პოლიტიკის სფეროში და მენეჯმენტის ყველა დონეზე.³⁷

2006 წლის თებერვალში გაეროს კომისიამ საკონსულტაციო ჯგუფთან ერთად, სხვა და სხვა სააგენტოების (გაეროს განვითარების პროგრამა, გაეროს განვითარების ფონდი ქალებისათვის, გაეროს მოსახლეობის ფონდი)

³⁴ საქართველოს პარლამენტის 1994წ. 22 სექტემბრის N 561 დადგენილება, ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია.

³⁵ ე.რუსეცკაია, გენდერული შეფასება, კვლევის ანგარიში, 6, 2014.

³⁶ საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმის შესრულების 2016 წლის ანგარიში.

³⁷ <https://urlzs.com/n6YeM> [21.06.19].

მხარდაჭერით შექმნეს სამუშაო ჯგუფი, რომელშიც შედიოდა აღნიშნული კომისიისა და საბჭოს რამდენიმე წევრი, მთავრობის წევრები, არასამთავრობო ქალთა ორგანიზაციების წევრები და ადამიანის უფლებათა ომბუცმენის კაბინეტის წევრები. სამუშაო ჯგუფის მიზანს წარმოადგენდა საქართველოს გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის გეგმის შედგენა .

ამავე წლის მასში საქართველოში მიიღეს შრომის კოდექსი,³⁸ რომელიც გარკვეულწილად დისკრიმინაციული ხასიათის იყო და მასში შესატანი იყო გარკვეული სახის ცვლილებები.

2009 წელს საქართველოს პარლამენტის რიგგარეშე სხდომაზე , განსახილველად წარდგენილ იქნა ორი საკითხი: პირველი ეხებოდა „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილებების და დამატებების შეტანას, ხოლო მეორე საკითხი, რომელიც ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების საინიციატივო ჯგუფმა წარადინა, იყო კანონპროექტი , რომელიც ეხებოდა ცვლილებების შეტანას ორ კანონში: „საქართველოს საარჩევნო კოდექსში“ და „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებების შესახებ“ კანონში, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და პოლიტიკაში ქალთა მონაწილეობის გაზრდის მიზნით. აღნიშნულ ინიციატივას ხელს აწერდა 32 400 ამომრჩეველი.³⁹

3.2 სახელმწიფო პოლიტიკა და კანონმდებლობა გენდერულ და ქალთა პრობლემების სფეროში.

ძალიან ბევრი ქვეყანა აღიარებს , ქალთა პრობლემებისა და გენდერული უთანასწორობის არსებობას სხვადასხვა სფეროში. აღნიშნული პრობლემის გადასაჭრელად აუცილებელია სახელმწიფომ შეიმუშაოს კანონმდებლობა , მიიღოს სათანადო ზომები არსებული მდგომარეობის გამოსასწორებლად და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტების აღმოსაფხვრელად.

³⁸ აქვე.

³⁹ <<http://www.ginsc.net/home.php?option=article&id=7719&lang=ge#.XRQKcj8zbIV>> [27.06.19].

გენდერული თანასწორობის ხელშემწყობი კანონმდებლობის საუკეთესო მაგალითს გერმანია წარმოადგენს .

1996 წელს ზაარის მხარის პარლამენტმა , მიიღო კანონი , რომელიც ქალთა და მამაკაცთა თანასწორუფლებიანობას ეხებოდა. კანონის მიზანს წარმოადგენდა საჯარო სექტორში თანასწორუფლებიანობის რეალურად განხორციელება , რაც გულისხმობს ნებისმიერ დონეზე ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდას და რაც ყველაზე მთავარია ეს უნდა მომხდარიყო სამსახურებრივი და ოჯახური მდგომარეობის ხელშეწყობით. ამას გარდა ზაარბრუკერის მერიაში არსებობს ქალთა განყოფილება , რომლის მოვალეობაშიც შედის ხელისუფლების მიერ მიღებული კანონმდებლობისა და ნებისმიერი სახის დოკუმენტის გენდერული ანალიზი და ამის საფუძველზე რეკომენდაციების გაცემა ისეთ დებულებებზე რომელიც ქალთა რაიმე სახის დისკრიმინაციის ფაქტს შეიცავს. ⁴⁰

საქართველოს სხვა ქვეყნების მსგავსად შემუშავებული აქვს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად საჭირო პოლიტიკა და ქალთა დისკრიმინაციის ფაქტებთან ბრძოლის მექანიზმები.

3.2.1 შრომის კოდექსი

საქართველოს შრომის კოდექსი ძალაში შევიდა 2006 წელს , შრომის სამართლის უმთავრეს წყაროდ გარდა კონსტიტუციისა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა შეიძლება მივიჩნიოთ სამოქალაქო კოდექსი⁴¹, რომელიც შეიცავს იმ ვალდებულებით ნორმებს რაც შესაძლებელია გამოვიყენოთ შრომითი ურთიერთობების მოსაწერიებლად. ⁴²

მიუხედავად კანონში შეტანილი ცვლილებებისა საქართველოს შრომის

⁴⁰ <https://cutt.ly/xhGZR9> [27.06.19].

⁴¹ იხ,საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

⁴² რეკომენდაციები საქართველოს შრომის კოდექსთან დაკავშირებით,სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი,2008.

კოდექსი არ არეგულირებს ვაკანსიის შესახებ განცხადების შინაარს , რაც ართულებს დისკრიმინაციული პრაქტიკის აღმოფხვრას.

3.2.2 კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ

ანტიდისკრიმინაციულ ნორმებს ადამიანის უფლებათა ყველა საერთაშორისო ხელშეკრულება და დოკუმენტი შეიცავს .⁴³

საქართველოში კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის შესახებ პარლამენტმა მიიღო 2014 წელს, სწორედ აღნიშნული კანონი წარმოადგენს გაეროს მდგრადი განვითარების მე-5 მიზანს, რომელიც ქალთა დისკრიმინაციის აღკვეთას ითვალისწინებს.⁴⁴

კანონის მოქმედების სფერო ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებზე და მისი მიზანია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად“⁴⁵

⁴³ გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, USAID, ნაწ I, 49, 2018.

⁴⁴ აქვე.გვ 49.

⁴⁵ იხ , საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.

3.2.3 კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ.

საქართველოში 2010 წლიდან მოქმედებს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ⁴⁶, რომელიც უზრუნველყოფს საზოგადოების ცხოვრებაში, ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობას. აგრეთვე ეს კანონი ხელს უწყებს ქალისა და მამაკაცის თანაბარი პირობების უზრუნველოებას.⁴⁷ აღნიშნული კანონის მიზანს წარმოადგენს „უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, ხელი შეუწყოს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებასა და აღმოფხვრას.“

საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ ვრცელდება შრომით ურთიერთობებზე. კანონის მე-6 მუხლში მითითებულია, რომ სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესისთვის, თუმცა აქვე 3-ე პუნქტის დასაშვებად მიიჩნევა შრომითი მოვალეობისას გენდერული ნიშნით პირთა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენებას, ან სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე უპირატესობის მინიჭებას, რაც ჩემი აზრით გენდერული ლიდერობის პრობლემის გამწვავებას უწყობს ხელს.⁴⁸

3.2.4 საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საბჭო.

საქართველოს პარლამენტში 2004 წელს 105/3 დადგენილებით შეიქმნა პარლამენტის თავმჯდომარესთან არსებული გენდერული თანასწორობის საკონსულტაციო საბჭო, შესაბამისად ამ პერიოდიდან იწყება საქართველოს პარლამენტში გენდერულ საკითხებზე მუშაობა.

⁴⁶ იხ, საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ.

⁴⁷ იქვე, მუხლი 2.

⁴⁸ იქვე მუხლი 6.

2010 წლიდან , მას შემდეგ რაც მიიღეს საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ და პარლამენტში განხორციელდა რიგი ცვლილებები , გენდერული თანასწორობის საბჭო გახდა მუდმივმოქმედი ორგანო პარლამენტში. საბჭო ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს კანონით „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ და სხვადასხვა ნორმატიული აქტებით . გამომდინარე იქიდან , რომ გენდერული თანასწორობის საბჭო პარლამენტში მდებარეობს , მინიჭებული აქვს განსაკუთრებული ფუნქცია-ის უწევს მონიტორინგს საკანონმდებლო ცვლილებს. წარსული მიღწევებიდან და გამოცდილებიდან გამომდინარე შესაძლოა მისი უფლებამოსილების მასშტაბზეც ვისაოზროთ.საბჭოს უფლება-მოვალეობებს წარმოადგენს :

1. კანონპროექტის ინიცირება, იმ შემთხვევაში თუკი არსებული კანონმდებლობა შეიცავს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის განმამტკიცებელ შინაარსს.
2. მკვლევარების მოწვევა , გარკვეულ საკითხებზე კვლევის ჩასატარებლად.
3. საკანონმდებლო სისტემებში არსებული ხარვეზების შესახებ ყოველწლიური ანგარიშის შედგენა.
4. ინიცირებულ კანონპროექტების შეფასება გენდერზე გავლენის კუთხით.
5. სტრატეგიების დასახვა და ღონისძიებების ჩატარება გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად.⁴⁹

გენდერული თანასწორობის საბჭოს მიზანია გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ამაღლება საზოგადოებაში და ქალთა გაძლიერების მხარდამჭერი ღონისძიებების მოწყობა.⁵⁰

გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2018-2020 წლისათვის გაწერილი აქვს სამოქმედო გეგმა , რომელიც ძალიან დიდ ზეგავლენას მოახდენს გენდერული ლიდერობის პრობლემატიკის გადაჭრაზე საჯარო სექტორში. მათი ძირითადი ამოცანებია: “სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრა, გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო მექანიზმის დახვეწა.გენდერული

⁴⁹ გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, USAID, ნაწ I, 46, 2018.

⁵⁰ <<http://www.parliament.ge/ge/saparlamento-saqmianoba/komisiebi-da-sabchoebi-8/genderuli-tanasworobis-sabcho/sabchos-shesaxe>> [24.06.19].

თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შექმნა და განვითარება, გენდერული თანასწორობის საბჭოს ინსტიტუციური გაძლიერება, ცნობიერების ამაღლება, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისათვის განხორციელებული ღონისძიებების მონიტორინგი და რეკომენდაციების შემუშავება”.

51

საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის თანახმად „გენდერული თანასწორობის საბჭოსთვის არ არის გათვალისწინებული ფინანსური რესურსები რაც გარკვეულწილად აფერხებს მის აქტიურად მუშაობას.შსაბამისად საბჭო უფლებამოსილია და არა ვალდებული განახორციელოს მისი ფუნქციები.“⁵²

ზემოთ წარმოდგენილი ამოცანების შესრულება ძალიან დიდ როლს ითამაშებს საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაში, რაც გასულ წლებთან შედარებით ისედაც პროგრესულად მიმდინარეობს , გარდა ამისა საკანონმდებლო სისტემის შექმნა „რომელშიც სავარაუდოდ დეტალურად იქნება გაწერილი გენდერული თანასწორობის სხვადასხვა ასპექტი , მათ შორის გენდერული ლიდერობა, ვფიქრობ ხელს შეუწყობს წამყვან თანამდებობებზე გენდერული ნიშნით მოხელის დისკრიმინაციის ფაქტების შემცირებას. ამას გარდა მოხდება ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისა და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობა, საქართველოს რეგიონებში მოხდება საჯარო შეხვედრების გამართვა რაც ხელს შეუწყობს საზოგადოებაში ცნობიერების ამაღლებას.

ზემოთ წარმოდგენილი მექანიზმების გარდა, 2013 წელს საქართველოში შეიქმნა სახალხო დამცველის აპარატის გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი. მის ფუნქციებს განეკუთვნება: გენდერული თანასწორობის უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით არსებული მდგომარეობის მონიტორინგი , აგრეთვე აღნიშნულ უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებით შეტანილი საჩივრების განხილვა და შესაბამისი რეკომენდაციების გაცემა, გარდა ამისა აღნიშნული აპარატი ახორციელებს კვლევებს გენდერული თანასწორობის

⁵¹ გენდერული თანასწორობის საბჭო, სამოქმედო გეგმა 2018-2020, 1, 2018. იხ <http://bit.do/eWapi> [24.06.19].

⁵² გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, USAID, ნაწ I, 47, 2018.

მიღწევის ხელშეწყობის მიზნით და გამოსცემს წლიურ ანგარიშებს ქალთა უფლებების დაცვას და ზოგად მდგომარეობასთან დაკავშირებით გენდერული თანასწორობის ასპექტში.⁵³

სახალხო დამცველის აპარატის გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი ახორციელებს ინფორმაციული ხასიათი ტრენინგებს, რაც საზოგადოებაში ცნობიერების ამაღლებას უწყობს ხელს.

„2019 წლის 26-29 მარტს, საქართველოს სახალხო დამცველის ორგანიზებით ჩატარდა ტრენინგი „გენდერული თანასწორობა შრომით უერთიერთობში“, რომელსაც ესწრებოდნენ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტის თანამშრომლები, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და გაერთიანების წევრი ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

ტრენინგის მთავარ მიზანს წარმოადგენდა მონაწილეთა ცნობიერების ამაღლებას ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების, შრომით უერთიერთობებში გენდერული დისკრიმინაციის რეგულირების და შრომითი კანონმდებლობის ადგილობრივი და საერთაშორისო სტანდარტების გაცნობას.“⁵⁴

3.3 დღევანდელი მდგომარეობა ქართულ საჯარო სექტორში გენდერული ლიდერობის თვალსაზრისით.

საქართველო დიდი ხანია დემოკრატიისკენ მიმავალ გზას ადგას, შესაბამისად დღეისათვის გენდერული თანასწორობა ძალიან მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს. ამ კუთხით საქართველოში ძალიან ბევრი მნიშვნელოვანი ცვლილება მოხდა, თუმცა რამდენადაც ცნობილია ძალიან ხშირად ვაწყდებით საჯარო სექტორში გენდერული დისკრიმინაციის ფაქტებს განსაკუთრებით კი

⁵³ გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, USAID, ნაწ I, 48, 2018.

⁵⁴ <<http://www.ombudsman.ge/geo/siakhleebi/genderuli-tanastoroba-shromit-urtiertobebshi>>[27.06.19].

საქართველოს კანონმდებლობა კონკრეტულად გენდერულ პრობლემატიკაზე არ ამახვილებს ყურადღებას . მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლება დაცულია საქართველოს კონსტიტუციით⁵⁵ და გარდა ამისა კანონმდებლობაში არ გვხვდება რაიმე სახის შეზღუდვა , რომლებმაც შეიძლება ქალისა და მამაკაცის არათანაბარ პირობებში მოხვედრა გამოიწვიოს , არ გვაძლევს იმის გარანტიებს ,რომ შრომით ბაზარზე არ მოხდება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტები , განსაკუთრებით კი წამყვან თანამდებობებზე.⁵⁶

საჯარო სექტორში ხშირად ვხვდებით ტერმინს „მინის ჭერი“, რომლის მნიშვნელობაც ზემოთ უკვე განვიხილეთ , საქართველოს შემთხვევაში ქალბატონები ხშირად აწყდებიან სამუშაო ადგილზე ხელოვნურად შექმნილ ბარიერებს , რომლებიც მნიშვნელოვან ხელისშემშლელ ფაქტორს წარმოადგენს კარიერულ წინსვლაში.

განათლებისა და არჩევანის თანასწორობის მიუხედავად , შრომის ბაზარზე გარკვეული პროფესიები ქალებისათვის შეზღუდულია. აღსანიშნავია, რომ ეს მოსაზრება ეტაპობრივად კარგავს თავის მნიშვნელობას, რადგან მსოფლიო გაიზარდა და განვითარდა , ტექნიკური პროგრესიდან გამომდინარე ქალებს მეტი თავისუფალი დრო აქვთ , რათა მიმართული იყვნენ კარიერული წინსვლისაკენ. მიუხედავად ამისა შრომით ბაზარზე პროფესიული სეგრეგაცია კვლავ აქტუალურია. გარდა ამისა არსებობს მთელი რიგი დამაბრკოლებელი მიზეზები საჯარო სექტორში მომუშავე ქალბატონებისათვის.⁵⁷

ჩატარებული კვლევიდან გამომდინარე ნათლად ჩანს , რომ საჯარო სექტორში დასაქმებულებს უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება , რომელიც არ არის ანაზღაურებადი, გარდა ამისა არ არსებობს მოქნილი სამუშაო გრაფიკი , რომელიც გაზრდის დასაქმებულთა პროდუქტიულობას , აგრეთვე ხელს შეუწყობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შემცირებას და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას . თუ

⁵⁵ იხ საქართველოს კონსტიტუცია,

⁵⁶ პაიჭაძე გ. ქართული კანონმდებლობის მიმოხილვა საერთაშორისო ხელშეკრულებებთან მიმართებაში, 15, 2011.

⁵⁷ „ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ“ Я. Ю. Яковенко, 5, 2014.

გავითვალისწინებთ ევროპულ გამოცდილებას , მაგ ისეთი ქვეყნის, როგორცაა გერმანია სადაც დასაქმებულს , რომელსაც ჰყავს 7 წელზე ნაკლები ასაკის ბავშვი სთვაზობენ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას ალტერნატიული გრაფიკით , შედეგად მივიღებთ კვალიფიციური კადრების შენარჩუნებისა და მათ განვითარებაზე ზრუნვის შესაძლებლობას, შესაბამისად იმ დასაქმებულებს , რომლებიც არიან პროფესიონალები და ოჯახური მდგომარეობის გამო უწევთ სამსახურისთვის თავის დანებება , ან ვერ ახერხებენ კარიერულ წინსვლას ეძლევათ შესაძლებლობა სამსახურის შენარჩუნების და განვითარების.

მოქნილი სამუშაო გრაფიკი საჯარო სექტორში ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას და გენდერული ლიდერობის პრობლემის გადაჭრას უწყობს ხელს.⁵⁸

2014 წელს დიდ ბრიტანეთში კარიერასთან დაკავშირებით ჩატარდა გამოკითხვა, მონაწილეები იყვნენ დედები , კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ გამოკითხულთა 58%-თვის კარიერული წინსვლისათვის მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს მოქნილი სამუშაო საათები, ხოლო 20 % ზე მეტს მოუწია სამსახურის დატოვება .⁵⁹

შრომის ბაზრის სეგმენტაციის თეორიის მიხედვით სამუშაო ადგილებზე გენდერული ნიშნით სეგრეგაციას , მნიშვნელოვნად განაპირობებს , სამუშაოების „ქალურ“ და „მამაკაცურ“ საქმიანობის სფეროებად დაყოფა. მსგავსი დაყოფა უპირველეს ყოვლისა სოციალურ-კულტურული ცხოვრების შედეგია. გარდა ამისა პროფესიების დაყოფა გენდერული ნიშნით უკავშირდება საგანმანათლებლო სეგრეგაციას .⁶⁰

გარდა იმისა , რომ გარკვეული სახის სამუშაო დაყოფილია „ქალურ“ და „მამაკაცურ “ საქმიანობის სფეროებად , საზოგადოებაში გავრცელებულია სტერეოტიპები , რომლებიც ხელს უშლის ქალს არა მხოლოდ კარიერულ წინსვლაში , არამედ დასაქმებაშიც კი.

⁵⁸ კვლევა „დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები“, 2015.

⁵⁹ დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები, USAID, 14, 2015.

⁶⁰ ჯალაღანია ლ. ნადარეიშვილი თ. კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“, 2014.

არც ისე ცოტა ხნის წინ საზოგადოება მიიჩნევდა , რომ ქალს არ შეეძლო ისეთივე წარმატებული კარიერის შექმნა , როგორც კაცს ,ეს მოსაზრება ეყრდნობოდა ვარაუდს , რომლის მიხედვითაც , ქალს შესაძლოა ობიექტურმა მიზეზებმა შეიძება შეუშალონ ხელი, საზოგადოების აზრით ქალმა ოჯახის საქმეების გამო შესაძლოა ვერ დაუთმოს სათანადო დრო კარიერას. ამ პრობლემის უკან რეალურად დგას ოჯახში საქმეების არათანაბარი გადანაწილება. შესაბამისად ქალს უწევს არჩევანის წინაშე დადგომა ან კარიერა ან ოჯახი.

თვისობრივმა კვლევამ აჩვენა , რომ არსებობს პროფესიების სეგრეგაცია , ქალისთვის შესაფერისად მიიჩნევენ : პედაგოგი ან ზოგადად განათლების სფერო, ფარმაცევტი, ექიმი ,ჟურნალისტი, ბანკის ოპერატორი და სხვა.⁶¹

დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით ,საქართველოში ხორციელდება გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების დაცვაზე ორიენტირებული პროექტები, რომელთა დახმარებითან ჩამოყალიბდა ძალიან ბევრი საზოგადოებრივი ორგანიზაცია , რომლებიც მუშაობენ ქალთა და უშუალოდ გენდერულ საკითხებზე. მიუხედავად ორგანიზაციათა სიმრავლისა მხოლოდ მათი ნაწილია აქტიური. გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც , რომ ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის საკითხზე მომუშავე ორგანიზაციათა ძალიან მცირე ნაწილი თანამშრომლობს სახელმწიფო სტრუქტურებსა და საჯარო სექტორთან.⁶²

„გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონის“ მე-6 მუხლის მიხედვით , სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმების თანაბარ შესაძლებლობებს ორივე სქესის წარმომადგენელისათვის. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის 2013 წლის კვლევის მიხედვით ,საჯარო დაწესებულებაში მამაკაცთა რაოდენობა შედგენს 53 679-ს , ხოლო ქალთა რაოდენობა-21 853-ს.რაც შეეხება ხელმძღვანელ პოზიციაზე დასაქმებულთა სტატისტიკა შემდეგნაირად გამოიყურება: მამაკაცები-7 245, ხოლო ხელმძღვანელ

⁶¹ კვლევის ანგარიში, საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში, 35, 2013.

⁶² ე. რუსეცკაია, გენდერული შეფასება, კვლევის ანგარიში, 10, 2014.

პოზიციაზე დასაქმებული ქალების რაოდენობა შეადგენს 2 005-ს. ⁶³

ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის უკანასკნელი მონაცემებით 2015 წელს ჩატარებული კვლევის მიხედვით, რომელშიც ასახულია ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში გამოიკვეთა შემდეგი მონაცემები: 131 საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა შეადგენდა 31078 ადამიანს, მათგან მამაკაცები შეადგენენ 47.1% ანუ 14637, ხოლო ქალები 52,9% ანუ 16441. რაც შეეხება ხელმძღვანელ პოზიციებს სულ დასაქმებულია 3726 ადამიანი, აქედან 1331 ქალი და 2395 კაცი.⁶⁴

არსებულ მდგომარეობას ამწვავებს ის ფაქტიც, რომ ქალებს განსაკუთრებით კი მათ ვინც ცხოვრობენ რეგიონებში არ აქვთ ინფორმაცია საკუთარი უფლებების შესახებ, ნაცვლად ამისა მათ აქვთ მთელი რიგი პასუხისმგებლობებისა და ვალდებულებებისა, რაც უმეტეს შემთხვევაში საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპები წარმოადგენენ.⁶⁵

3.4 საჯარო მმართველობის სფეროში დასაქმებულ ქალბატონთა რეიტინგები და მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების ეფექტიანობა.

ქალები შეადგენენ მსოფლიო მოსახლეობის ნახევარს, თუმცა ისინი არ მონაწილეობენ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. პოლიტიკაში ქალთა წარმომადგენლობის რიცხოვობრივი ზრდა შეგვიძლია გავამყაროთ რამოდენიმე არგუმენტით:

პირველი სამართლებრივი არგუმენტი, გამომდინარე იქიდან, რომ მსოფლიოს მოსახლეობის ნახევარს ქალები წარმოადგენენ, მათ აქვთ უფლება იმავე რაოდენობით იყვნენ წარმოდგენილნი მაღალ თანამდებობებზე და

⁶³ ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი, საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში, 2014.

⁶⁴ ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი, საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში, 2015.

⁶⁵ ე. რუსეცკაია, გენდერული შეფასება, კვლევის ანგარიში, 20, 2014.

განსაკუთრებით პარლამენტში რა რაოდენობითად არიან მამაკაცები.

მეორე ფაქტორი პიროვნული თვისებებია , რაც განასხვავებს მამაკაცისგან და ეფექტურად მართვაში უწყობს ხელს, გარდა ამისა ქალთა განსხვავებული ინტერესი მამაკაცების ინტერესის მსგავსად უნდა იყოს წარმოდგენილი.

დემოკრატიული არგუმენტი , რომელიც დღესდღეობით ყველაზე მყარ არგუმენტად შეიძლება ჩაითვალოს . თანამედრო მსოფლიო მიისწრაფის დემოკრატიისაკენ , შესაბამისად ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი რაოდენობა დემოკრატიზაციის მაღალი მაჩვენებელია.⁶⁶

კვლევამ აჩვენა , რომ პოლიტიკაში ჩართული ქალბატონებისათვის საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპები ქალის როლის შესახებ სერიოზულ დაბრკოლებას წარმოადგენს პოლიტიკურ ასპარეზზე.გამოკითხულთა უმეტესობა ქალის არჩევასთან დაკავშირებით , რამოდენიმე პრობლემას ასახელებს მათ შორის ყველაზე მყარი არგუმენტი „ ტრადიციული მენტალიტეტი“ რომლის მიხედვითაც ქალი ვერ იქნება ეფექტური მმართველი და ზოგადად პოლიტიკა კაცის საქმეა.

გარდა ობიექტური ფაქტორებისა, როგორცაა განათლების ან გამოცდილების არქონა და საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპებისა , ქალებისთვის მნიშვნელოვან დაბრკოლებად შეიძლება იქცეს თავდაჯერებულობის ნაკლებობა და საკუთარ შესაძლებლობებში ეჭვის შეტანა. კვლევამ აჩვენა , რომ ქალებს სწამთ მათ შესახებ საზოგადოებაში გავრცელებული აზრისა და ფიქრობენ , რომ კაცების მსგავსად არ შეუძლიათ კარიერულად განვითარდნენ და მითუმეტეს დაიკავონ წამვანი თანამდებობები.⁶⁷

საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპების მიუხედავად კვლევამ დადებითი ტენდენციებიც შენიშნა . გამომდინარე იქიდან, რომ პოლიტიკა „ბინძურ თამაშად “ არის აღქმული , ძალიან ბევრს მიაჩნია , რომ ქალთა რაოდენობის გაზრდა პოლიტიკაში აუცილებელია , რადგან ქალს აქვს ის

⁶⁶ ქალები და პოლიტიკური წარმომადგენლობა, ს. დელისი, 7, 2014.

⁶⁷ კვლევის ანგარიში, საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში, 62, 2013.

თვისებები რაც პროცესის სწორად წარმართვისთვის არის აუცილებელი.⁶⁸

ბიზნესის და პოლიტიკის სფეროში არსებული გამოცდილება წარმოაჩენს, რომ ქალბატონები კრიზისულ სიტუაციაში უფრო კრეატიულები , რისკების შეფასებაზე ორიენტირებულნი და გაწონასწორებულნი იღებენ გადაწყვეტილებებს, რომელთა შემუშავების პროცესი პარტიციპალურ მენეჯმენტს ეფუძნება, მამაკაცებს კი უფრო ავტორიტარული და უკომპრომისო გადაწყვეტილებების მიღება სჩვევიათ.

გარდა ზემოთ წარმოდგენილი არგუმენტისა , სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილება ადასტურებს , რომ ქალთა წარმომადგენლობი ზრდა დადებით გავლენას ახდენს ქვეყანაში არსებულ მდგომარეობაზე , არსებულმა გამოცდილებამ აჩვენა , რომ კანონმდებლობა ბავშთა ინტერესებიდან გამომდინარე კანონპროექტების შექმნას სერიოზულ ყურადღებას აქცევს მხოლოდ იმ შემთხვევაში , თუ დეპუტატთა არანაკლებ 20 %-ს შეადგენენ ქალები, ხოლო როცა ქალთა რაოდენობა უტოლდება დაახლოებით 30 %-ს , მიიღება კანონპროექტები ქალთა ინტერესებიდან გამომდინარე და ძალიან ბევრი სახელმწიფო პროგრამა ტარდება ამ კუთხით ⁶⁹

ვარდების რევოლუციის შემდგომ პერიოდში , მინისტრთა კაბინეტში წარმოდგენილი იყო ოთხი ქალბატონი , რაც ბევრად ცოტაა დღევანდელ მდგომარეობასთან შედარებით.

ქვემოთ წარმოდგენილია წარმატებული ქალები ,რომლებსაც გარკვეული თანამდებობა ეკავათ სხვადასხვა პერიოდში.

საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარე და შემდომ პრეზიდენტის მოვალეობის შემსრულებელი-ნინო ბურჯანაძე, საგარეო საქმეთა მინისტრი , რომელიც დღეს უკვე პრეზიდენტის რანგშია -სალომე ზურაბიშვილი მას მინიჭებული აქვს საფრანგეთის საპატიო ლეგიონის ორდენი და საფრანგეთის რესპუბლიკის ღირსების ეროვნული ორდენი, ვერა ქობალია-საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მინისტრი , საგარეო საქმეთა მინისტრი-

⁶⁸ ქალი პოლიტიკაში, ფოკუსგუფების კვლევის შედეგი, ლ სერპი, 8, 2012.

⁶⁹ გენდერული კვოტა, როგორც პოლიტიკურ ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი მექანიზმი,1.

ეკა ტყემელაშვილი, თინათინ ხიდაშელი- საქართველოს თავდაცვის მინისტრი, ქეთევან ციხელაშვილი – საქართველოს სახელმწიფო მინისტრი შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში , ირინე იმერლიშვილი – საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივანი , ხათუნა გოგოლაძე – საქართველოს გარემოს დაცვის მინისტრი , ნინო ჩხოზაძე – საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრი , ხათუნა კალმახელიძე – სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა მინისტრი, საქართველოს ვიცე-პრემიერი, რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის მინისტრი - მაია ცქიტიშვილი , საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მინისტრი-ნათელა თურნავა, საქართველოს იუსტიციის მინისტრი-თეა წულუკიანი.

ზემოთ წარმოდგენილმა ქალბატონებმა მიუხედავად ბარიერებისა და საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპებისა მოახერხეს და მამაკაცების გვერდით დაიკავეს მმართველი პოზიციები, ისინი მოქმედებდნენ და მოქმედებენ სახელმწიფოში არსებული რეალობის და მისი საჭიროებების გათვალისწინებით .

დღევანდელ პარლამენტში ქალთა წარმომადგენლობა წინა წლებთან შედარებით ბევრად გაზრდილია . პოლიტიკურ ასპარეზზე წარმოდგენილი ქალბატონები ჩართულნი არიან ქვეყნის მმართველობაში და საკმაოდ ეფექტიანად შეიძლება მათი შედეგების შეფასება .

ამ კუთხით ძალიან საინტერესოა ეთნიკურ უმცირესობებში არსებული მდგომარეობა გენდერულ ლიდერობასთან დაკავშირებით. მარნეულში ჩატარებულმა კვლევამ ძალიან მძიმე სურათი აჩვენა , იქ მცხოვრებლები აღნიშნავენ , რომ მათ რეალობაში ქალი ლიდერის ცნება არ არსებობს , შესაბამისად არ არსებობენ ქალი ლიდერები და ნებისმიერ საკითხს, სადაც გადაწყვეტილების მიღებაა საჭირო ან სოფელში არსებული პრობლემებზეა მსჯელობა აუცილებელი მონაწილეობას იღებენ მამაკაცები და შესაბამისად გადაწყვეტილების მიღებაც მათი პრეროგატივაა. მარნეულში მცხოვრები მამაკაცები ფიქრობენ , რომ აადგილობრივი პრობლემების გადაჭრას არასოდეს ანდობენ ქალ ლიდერებს , ხოლო ქალები თვლიან , რომ კომუნიკაცია და არსებულ

პრობლემებზე საუბარი ქალ წარმომადგენელთან უფრო გაუადვილდებათ ვიდრე მამაკაცთან. რაც შეეხება პოლიტიკას უმრავლესობა თვლის რომ ისინი ხელს შეუშლიან და არავითარ შემთხვევაში არ წაახალისებენ , თუნდაც მათი ახლობელი ქალის პოლიტიკაში ჩართვას, განსაკუთრებით კი ცოლისას, რადგან თვლიან , რომ ამ შემთხვევაში ოჯახს მნიშვნელოვანი ყურადღება და ზრუნვა მოაკლდება.გარდა ამისა იქ მცხოვრები მამაკაცები მიიჩნევენ , რომ პოლიტიკა ბინძური საქმეა და ნებისმიერი თანამდებობა , რომელიც გადაწყვეტილების მიღებას ეხება მოითხოვს დიდ ძალას რაც ქალებს არ გააჩნიათ.⁷⁰

გასული საუკუნის 60-იანი წლებიდან დღემდე ქალთა წარმომადგენლობა მსოფლიოს ქვეყნების პარლამენტში მუდმივად იზრდება. 1960 წ-ს შადგენდა თითქმის 5 %-ს ,2000 წ-ს ეს მონაცემები გაორმაგებულია, 2008 წლისათვის 18,6% ია 2016 წლამდე ქალთა რიცხვი საშუალოდ 6%-ით იზრდებოდა .

2008 წლის მონაცემებით ევროპის საბჭოს მხოლოდ სამმა ქვეყანამ ნიდერლანდებმა, ფინეთმა და შვედეთმა გადააბიჯა 40%-იან ზღვარს, ევროპის შვიდმა ქვეყანამ მაკედონიამ, გერმანიამ, დანიამ, ისლანდიამ, ესპანეთმა და ნორვეგიამ შეძლო გადაებიჯებინა 30 % -იანი ზღვარისთვის , ხოლო საქართველო იმ ქვეყნებს შორისაა , რომლებსაც 10 % ზე ნაკლები ქალთა წარმომადგენლობა ჰყავს.

კარგი იქნება თუ გავითვალისწინებთ უცხოურ გამოცდილებას აღნიშნული პრობლემის მოსაგვარებლად მათ მიერ შემუშავებული სტრატეგიების გათვალისწინებით .

ფარერის კუნძულებზე ხორციელდება პროექტი , რომლის მიზანია გენდერული თანასწორობის პრობლემატიკა წინა პლანზე წამოსწიონს სკოლამდელი ასაკის ბავშვების მასწავლებელთა მომზადების პროცესში.

ფინეთმა პროექტი განახორციელა სამთავრონო დონეზე, ყოველი სამინისტროს ფუნქციებს დაემატა პროექტის ფარგლებში გენდერული თანასწორობის პრობლემატიკისათვის მეთოდებისა და ინსტრუმენტების გამომუშავება საკუთარ სფეროში ინტეგრაციისათვის;

⁷⁰ ქალი პოლიტიკაში, ფოკუსჯგუფების კვლევის შედეგი, ლ სერპი, 18, 2012.

ისლანდიაში მუნიციპალიტეტურ დონეზე კომისიის თანამშრომლებს ჩაატარეს ექსპერიმენტები , რომელთა დახმარებითად პრობლემის მოგვარების მეთოდები შეიმუშავეს. კომისიამ ექსპერიმენტებში ჩართო სპორტისა და კულტურის წარმომადგენლები , რათა მათ მოეხდინათ რესურსების სამართლიანი გადანაწილება ქალებსა და მამაკაცებს შორის.

პორტუგალიაში 1997 წელს ქვეყანაში შემუშავდა გენდერული თანასწორობის გამყარების გეგმა , რომელშიც ყველას სამინისტრომ მიიღო მონაწილეობა. გეგმის ძირითადი მიზნები იყო გენდერული თანასწორობის საკუთხების სასკოლო პროგრამებში ინტეგრაცია, სამუშაო ადგილთა შექმნის პროგრამები ,სადაც მოხელეები მომზადებულნი იქნებოდნენ გენდერული თანასწორობის იდეის მისაღებად და სტატისტიკური მონაცემების გადახედვა და ანალიზი გენდერული თანასწორობის

ჭრილში.⁷¹

დასკვნა

XXI საუკუნეში ქალები ,რომელთა მიზანს საჯარო სექტორში კარიერული წინსვლა წარმოადგენს ძალიან დიდი გამოწვევების წინაშე დგანან. ერთი შეხედვით მარტივი საკითხი შესაძლოა უამრავ პრობლემას წარმოშობდეს. თანამედროვე საზოგადოებაში, გასულ საუკუნესთან შედარებით შესაძლოა ნაკლებად , თუმცა ჯერ კიდევ არის გავრცელებული სტერეოტიპები ქალის როლისა და ზოგადად ლიდერ ქალებთან მიმართებაში , რაც გარკვეული უნდობლობის არსებობის და ქალის შესაძლებლობების დაკნინებაში

⁷¹ < shorturl.at/fmqy3>, [25.06.2019].

გამოიხატება, გავრცელებული სტერეოტიპები კი, რომლებსაც კულტურული და ტრადიციული საფუძველი გააჩნიათ თუმცა მოკლებულნი არიან ყოველგვარ ობიექტურობას, საკმაოდ მყარად აქვთ ფესვები გადგმული და სერიოზულ დაბრკოლებებს უქმნის საჯარო სექტორში მომუშავე ქალბატონებს.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ საქართველოში ხდება სამუშაო ადგილების „მამაკაცურ“ და „ქალურ“ სახეობებად დაყოფა, რაც ხელს უშლის ქალებს გარკვეულ სფეროში, რომელიც მიჩნეულია მამაკაცურ საქმედ, კარიერულ წინსვლასა და ზოგადად წარმატებით მოჭკაწეობაში. ამას გარდა უნდა აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ საზოგადოებაში სქესისა და გენდერის დეფინიცია ერთნაირად ხდება, შესაბამისად გენდერის აღქმა საზოგადოების მხრიდან არსწორდაა გაგებული.

მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო კანონმდებლობა ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის აუცილებლობას, ქალისა და მამაკაცის უფლებების დაცვას და კრძალავს ყოველგვარი დისკრიმინაციის ფაქტებს, კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ მთელი რიგი საკანონმდებლო ცვლილებებია გასატარებელი ამ კუთხით, რადგან არსებობს ისეთი პუნქტები, რომლებიც ნაცვლად იმისა რომ დაიცვას საჯარო სექტორში მომუშავე პიროვნება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციისაგან, გარკვეულწილად თავად ეწინააღმდეგება საკანონმდებლო ნორმებს, მაგ საქართველოს კანონში „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, მე-6 მუხლში მითითებულია, რომ სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესითვის, თუმცა აქვე 3-ე პუნქტის დასაშვებად მიიჩნევა შრომითი მოვალეობისას გენდერული ნიშნით პირთა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენებას ან სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე უპირატესობის მინიჭებას.

საინტერესო შედეგს იძლევა ჩატარებული კვლევა საჯარო სექტორში მომუშავე პირებს შორის, რომელმაც გარკვეული წარმოდგენები შეგვიქმნა საჯარო სექტორში არდებულ მდგომარეობაზე. კვლევამ აჩვენა რომ, საჯარო სექტორში დასაქმებულ ქალბატონთა უმრავლესობა საშუალო რგოლს წარმოადგენს, რაც შეეხება კარიერული წინსვლის შესაძლებლობას, ხელისშემშლელ ფაქტორებად

დასახელდა საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპები , ნეპოტიზმი და რუტინული სამუშაო , რომელიც განვითარების შესაძლებლობას არ აძლევს საჯარო მოხელეებს .

ჩატარებული კვლევიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ გასულ წლებთან შედარებით საქართველოში საჯარო სექტორში მდგომარეობა უმჯობესდება, გამომდინარე იქიდან , რომ ბევრად მეტი ქალია წარმოდგენილი ხელმძღვანელ პოზიციებზე წინა წლებთან შედარებით , გარდა ამისა საჭიროა განხორციელდეს საკანონმდებლო ცვლილებები , რომელიც საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საბჭოს ამოცანებიდან ერთ -ერთია 2018-2020 წლებისათვის. რაც შეეხება საზოგადოებას , კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ გამოკითხულთა უმეტესონის აზრით სქესი არ განსაზღვრავს ეფექტურ მმართველობას და ქალებსაც შეუძლიათ იყვნენ ისეთივე წარმატებული ლიდერები როგორც მამაკაცებს.

და ბოლოს , აუცილებელია აღმოიფხვრას საკანონმდებლო ხარვეზები და შემდგომ დღის წესრიგში დადგეს გენდერული ლიდერობის კვლევა და ქართულ საჯარო სივრცეში არსებული გამოწვევების გააზრება. მხოლოდ მსგავსი ქმედებით შეძლებს საქართველო ფეხი აუწყოს თანამედროვე სამყაროს რიტმს, ღირსეულად შეხვდეს ცივილიზაციის გამოწვევებს და მსოფლიოში დაიმკვიდროს სახელმწიფოს სტატუსი , სადაც ხელმძღვანელ პოზიციებზე მოხელეთა დანიშვნა ხდება კვალიფიკაციის და არა გენდერის მიხედვით.

რეკომენდაციები

საჯარო სექტორში არსებული მდგომარეობის გამოსასწორებლად გენდერული ლიდერობის თვალსაზრისით , გთავაზობთ შემდეგ რეკომენდაციებს რომლებიც ითვალისწინებს როგორც საკანონმდებლო ცვლილებებს ასევე სხვადასხვა სახის სამოქმედო გეგმის შედგენას :

გენდერული თანასწორობის კუთხით ცნობიერების ასამაღლებლას სახელმწიფომ შეიმუშაოს სტრატეგია , განსაკუთრებით კი ეთნიკური უმცირესობებისათვის.

მოხდეს საჯარო სექტორში დასაქმებულთა ინფორმირება შრომით უფლებებზე .

კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ , რომელიც შედგება ფორმალური და ზოგადი უფლებებისაგან , რომლის შინაარსი შეზღუდულია საჭიროებს კონკრეტიკას.

ამავე კანონის 6-ე მუხლი საჭიროებს გაფართოება , კერძოდ მეორე პუნქტში რომლის მიხედვითაც სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის პირთათვის დაემატოს თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა არა მხოლოდ დასაქმების არამედ შრომითი ურთიერთობის ყველა ეტაპზე, როგორცაა : ვაკანსიის გამოქვეყნება, დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობა, შრომითი პირობები, შრომის ანაზღაურება, სამუშაოდან გათავისუფლება, პროფესიული გადამზადება, დაწინაურება და პროფკავშირებსა თუ პროფესიულ გაერთიანებებშიმონაწილეობა, ან მათთან ურთიერთობა.

კანონში გენდერული თანასწორობის შესახებ ჩემატოს საჯარო დაწესებულების დამქირავებლისათვის ვალდებულება , რომელიც დამქირავებელს იძულებულს გახდის შეიმუშაოს შიდა გენდერული თანასწორობის გეგმები და წარადგინოს პერიოდული ანგარიში მათი შესრულების თაობაზე.

არასამთავრობო ორგანიზაციებმა , რომლებიც მუშაობენ ქალთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე შეიმუშაონ სამოქმედო გეგმა , რომლითაც მოახდენენ საზოგადოების ცნობიერებისა და განათლების დონის ამაღლებას .

აუცილებელია მიღებამდე მოხდეს კანონპროექტების ანალიზი გენდერული კუთხით .

ბიბლიოგრაფია

Gender and Leadership”, Kathryn E. Eklund, Erin S. Barry and Neil E. Grunberg,3 ,2017.

Gender Differences in Leadership“ ,B.B.Moran, University of North Carolina at Chapel Hill, 1992,6.

ლიდერობა თეორია და პრაქტიკა-პიტერ გ. ნორთჰაუსი. 22, 2010

Women, Men, and Leadership:Exploring the Gender Gap at the Top, Crystal L. Hoyt, 4, 2010.

Gender Differences in Participatory Leadership: An Examination of Principals’ Time Spent

Working with Others, J Sebastian , J-Mi Moon 2, 2018.

Effects of Gender on Leadership Name Hadeel Yaqoub Institution: California university of Pennsylvania.

ჯალაღანია ლ. ნადარეიშვილი თ. კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“,2014.

D.Meulders, R. Plasman, A. Rigo, S. O’Dorchai „Topic report Horizontal and vertical segregation“, Université Libre de Bruxelles (ULB)September 2010, pg. 9

Gender Differences in Leadership“ A.Gorska. Kozminski University,2016, 3.

Linda L. Carli, Alice H. Eagly, Leadership and Gender, ch10, 261., 2018

“The Glass Ceiling Effect” D.A.Cotter, J.M.Hermsen, S.Ovadia, R.Vanneman.657, 2001

Good For Business: Making full use of the nation’s human Capital, A Fact-Finding Report of the Federal

Glass Ceiling Commission Washington, D.C. March 1995, Pg. 26-30

საქართველოს პარლამენტის 1994წ. 22 სექტემბრის N 561 დადგენილება, ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია.

ერუსეცკაია, გენდერული შეფასება, კვლევის ანგარიში, 6,2014.

საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმის შესრულების 2016 წლის ანგარიში.

პაიჭაძე გ. ქართული კანონმდებლობის მიმოხილვა საერთაშორისო ხელშეკრულებებთან მიმართებაში, 15, 2011.

კვლევა „დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები“, 2015.

დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები,USAID,14,2015

კვლევის ანგარიში, საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში, 35, 2013.

ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი, საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში, 2015.

ქალები და პოლიტიკური წარმომადგენლობა, ს. დელისი, 7, 2014.

ქალი პოლიტიკაში, ფოკუსჯგუფების კვლევის შედეგი, ლ სერპი, 8, 2012.

საქართველოს კონსტიტუცია

საქართველოს შრომის კოდექსი

საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.

საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ.

<http://www.parliament.ge/ge/saparlamento-saqmianoba/komisiebi-da-sabchoebi-8/genderuli-tanasworobis-sabcho/sabchos-shesaxeb>

გენდერული თანასწორობის საბჭო, სამოქმედო გეგმა 2018-2020

<http://www.ginsc.net/home.php?option=article&id=7719&lang=ge#.XRQKcj8zbIV>

<http://www.ombudsman.ge/geo/siakhleebi/genderuli-tanastsoroba-shromit-urtiertobebshi>

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ“ Я. Ю. Яковенко,5, 2014

Гендерные аспекты лидерства“, Б.Е.Викторовна,1,2017

Процессы социальной идентичности в организациях“, Базаров Т.Ю., Кузьмина М.Ю,
6, 2018

<https://studfiles.net/preview/879080/page:53/>

http://sciarticle.ru/stat.php?i=1499857159&fbclid=IwAR01lZtioDfw2LdldToJrXKd2pXt9N3UX_jkGKkXjbcyuW6wId4axajoEeo